

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **EKONOMICKÁ FAKULTA**

**Studijní program:** N6208 Ekonomika a management

**Studijní obor:** Podniková ekonomika

**Péče o zaměstnance ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.**  
**Care of Employees in the Mondi Bags Štětí company**

**DP–EF–KPE–2010-90**

**Kateřina Škreková**

**Vedoucí diplomové práce:** Ing. Martina Prskavcová, Ph.D. – KPE, KFÚ

**Konzultant diplomové práce:** Ing. Jana Podubecká – Mondi Bags Štětí, a. s.

Počet stran: 71

Počet příloh: 6

Datum odevzdání: 07. 05. 2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikové ekonomiky  
Akademický rok: 2009/2010

## **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina ŠKREKOVÁ**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Název tématu: **Péče o zaměstnance ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.**

### **Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :**

1. Teoretická část: péče o zaměstnance, zaměstnanecké výhody.
2. Současné přístupy k zaměstnancům, analýza zaměstnaneckých výhod.
3. Dotazníkové šetření: zaměstnanecké výhody ve firmě Mondi Bags Štětí, a. s.
4. Vyhodnocení, návrhy a doporučení v oblasti péče o zaměstnance.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 - 75**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**MACHÁČEK, I.** Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

**RYCHTAŘÍKOVÁ, Y.** Kritikou a pochvalou k vyšší motivaci zaměstnanců. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2100-2.

**VODÁK, J.** Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

**KOUBEK, J.** Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

**GRENSING-POPHAL, L.** Human Resource Essentials. Alexandria, Washington: SHRM, 2002. ISBN 978-158644-022-0.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Martina Prskavcová, Ph.D.**


Katedra financí a účetnictví

Konzultant diplomové práce: **Ing. Jana Podubecká**

Mondi Bags Štětí, a. s.

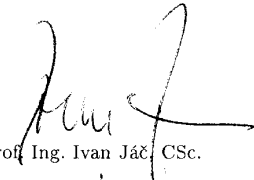
Datum zadání diplomové práce: **31. října 2009**

Termín odevzdání diplomové práce: **7. května 2010**

  
doc. Dr. Ing. Olga Hasprová

děkanka



  
prof. Ing. Ivan Jác, CSc.

vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2009

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce a konzultantem.

V Liberci 29. dubna 2010

## **Poděkování**

Děkuji Ing. Martině Prskavcové, Ph.D. za hodnotné rady, kritiku a vedení během psaní této diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala Ing. Janě Podubecké – ředitelce akciové společnosti Mondi Bags Štětí, v jejíž spolupráci jsem svou diplomovou práci vytvářela. Velké díky patří také asistentce ředitelky - slečně Lence Trnkové, řediteli výroby - Ing. Pavlu Husákovi a manažeru bezpečnosti - panu Miroslavu Holovi ze společnosti Mondi Bags Štětí za cenné rady a informace.

V neposlední řadě děkuji svým rodičům, bráškově a příteli za podporu během studia.

## **ANOTACE**

Cílem této diplomové práce je na základě teoretických poznatků analyzovat společnost Mondi Bags Štětí, a.s., konkrétně péči o zaměstnance a přístupy k zaměstnancům ve společnosti a personální marketing všeobecně. Dále doporučit a navrhnout další řešení vylepšení současného stavu.

Poznatky, které jsou v diplomové práci obsaženy, vychází z pozorování a dotazování ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s., dále vychází z dotazníkového šetření příslušné skupiny zaměstnanců.

### **Klíčová slova**

Firemní benefity

Motivace zaměstnanců

Odměňování

Stimulace zaměstnanců

Zaměstnanecké výhody

## **ANNOTATION**

The aim of this dissertation is on the ground of theory analyse the Mondi Bags Štětí company, concretely the care of employees and their accesses in the company and HR Marketing generally.

Further on the ground of questionnaire examination recommend another possible results betterment of actual stage.

Knowledge in this dissertation are from contemplation and questioning in the Mondi Bags Štětí company, further from questionnaire examination of employees.

### **Key words**

Company benefits

Employee motivation

Remuneration

Employee stimulation

Employee benefits

## OBSAH

Úvod.....	12
1. Společenská odpovědnost firem .....	13
1.1. Společenská odpovědnost firem a Tomáš Baťa .....	14
1.2. Shrnutí kapitoly č. 1 .....	16
2. Péče o zaměstnance .....	17
2.1. Personální marketing .....	18
2.2. Zaměstnanecké benefity .....	20
2.2.1. Teambuilding .....	23
2.2.2. Analýza společností v ČR poskytujících zaměstnanecké benefity.....	24
2.2.3. Prostředky poskytování zaměstnaneckých benefitů .....	28
2.3. Shrnutí kapitoly č. 2 .....	29
3. Mondi Bags Štětí .....	30
3.2. Historie společnosti .....	31
3.2.1. Vývoj výroby papírových tašek ve Štětí.....	31
3.2.2. Vývoj výroby papírových pytlů ve Štětí.....	32
3.3. Současnost ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. ....	33
3.3.1. Výrobky společnosti .....	35
3.3.1.1. Papírové pytle .....	35
3.3.1.2. Papírové tašky .....	38
3.3.2. Vývoj obratu v letech 2007 – 2009 .....	40
3.3.3. Mondi Bags Štětí a Společenská odpovědnost .....	40
3.4. Bezpečnost ve společnosti .....	41
3.5. Analýza zaměstnanců ve společnosti .....	42
3.5.1. Věková struktura .....	42
3.5.2. Nemocnost .....	43
3.5.3. Fluktuace zaměstnanců.....	43
3.5.4. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti.....	44
3.5.4.1. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2007. ....	44
3.5.4.2. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2008. ....	45
3.5.4.3. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2009. ....	46



3.5.4.4.	Vývoj počtu zaměstnanců během let 2007 až 2009 .....	48
3.6.	Mondi Bags Štětí a personální marketing.....	49
3.7.	Současná situace v péči o zaměstnance .....	50
3.7.1.	Odměňování .....	50
3.7.1.1.	Příplatky .....	51
3.7.1.2.	Odměny .....	52
3.7.1.3.	Prémie .....	54
3.7.1.4.	Další možné složky mzdy .....	55
3.7.2.	Zaměstnanecké výhody .....	57
3.7.2.1.	Sociální příspěvky .....	57
3.7.2.2.	Sociální fond.....	59
3.7.2.3.	Další zaměstnanecké výhody.....	64
3.7.3.	Poskytování výhod .....	65
3.7.4.	Další formy motivace .....	65
3.7.5.	Shrnutí současného stavu péče o zaměstnance ve společnosti .....	67
3.8.	Shrnutí kapitoly č. 3 – Mondi Bags Štětí, a. s. ....	68
4.	Dotazníkové šetření zaměstnanců Mondi Bags Štětí, a. s. ....	69
4.1.	Dotazník pro zaměstnance MBŠ, a. s. ....	69
4.2.	Analýza respondentů .....	71
4.2.1.	Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	71
4.2.2.	Pohlaví respondentů .....	72
4.3.	Shrnutí kapitoly č. 4 .....	72
5.	Vyhodnocení dotazníků .....	73
5.1.	Zajímavé poznatky z dotazníkového šetření .....	73
5.2.	Analýza odpovědí dotazovaných zaměstnanců .....	74
5.3.	Shrnutí kapitoly č. 5 .....	76
6.	Navrhované změny .....	77
6.2.	Shrnutí kapitoly č. 6 .....	80
Závěr.....		81

## Seznam použitých zkratk a symbolů

apod.	a podobně
a. s.	akciová společnost
atd.	a tak dále
CSR	Corporate social responsibility – společenská odpovědnost firem
č.	číslo
MBŠ	Mondi Bags Štětí
min.	minimálně
mj.	mimo jiné
popř.	popřípadě
pozn.	poznámka
resp.	respektive
tzv.	tak zvaný

## Seznam tabulek

Tab. 1 Podíl vybraných benefitů v ČR v letech 2007 a 2008.....	25
Tab. 2 Analýza firem poskytujících benefity dle jejich sídla a místa podnikání.....	26
Tab. 3 Nejlepší zaměstnavatel ČR 2009 v kategorii velkých společností.....	27
Tab. 4 Nejlepší zaměstnavatel ČR 2009 v kategorii malých a středních společností .....	27
Tab. 5 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2007 .....	44
Tab. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2008 .....	45
Tab. 7 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2009 .....	46
Tab. 8 Výše mimořádných odměn pro zaměstnance MBŠ .....	53
Tab. 9 Výše odměn pro zaměstnance MBŠ při odchodu do důchodu.....	53
Tab. 10 Rozpočet nákladů na sociální příspěvky pro rok 2009 v MBŠ .....	57
Tab. 11 Výše příspěvku na dopravu v závislosti na dojezdové vzdálenosti.....	58
Tab. 12 Rozpočet sociálních příspěvků čerpaných ze sociálního fondu .....	61
Tab. 13 Plán výplat sociálních příspěvků pro rok 2009 .....	61
Tab. 14 Výše příspěvků na penzijní připojištění v MBŠ.....	65
Tab. 15 Výše postihů v závislosti na výši způsobené škody .....	66
Tab. 16 Počet označených odpovědí u jednotlivých otázek.....	74
Tab. 17 Počet označených odpovědí u jednotlivých benefitů .....	75
Tab. 18 Počet označených odpovědí souvisejících s prostředím ve společnosti.....	75
Tab. 19 Ceník standardních programů společnosti Adventura.....	79

## Seznam obrázků

Obr. 1 Tomáš Baťa .....	15
Obr. 2 Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. ....	30
Obr. 3 Vstupní budova společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. ....	31
Obr. 4 Vybrané výrobky společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. ....	33
Obr. 5 Výrobní hala společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. ....	34
Obr. 6 Výrobní hala společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. ....	34
Obr. 7 Ventilový pytel lepený .....	35
Obr. 8 Otevřený pytel lepený .....	36
Obr. 9 ONE a ONE plus .....	36
Obr. 10 Mini Bag .....	37
Obr. 11 Jednovrstvá papírová taška .....	38
Obr. 12 Dvouvrstvá papírová taška .....	39
Obr. 13 Vývoj obrátu v MBŠ v letech 2007 - 2009 .....	40
Obr. 14 Věková struktura zaměstnanců .....	42
Obr. 15 Nemocnost zaměstnanců .....	43
Obr. 16 Fluktuace zaměstnanců .....	43
Obr. 17 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2007 .....	45
Obr. 18 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2008 .....	46
Obr. 19 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2009 .....	47
Obr. 20 Vývoj počtu zaměstnanců během let 2007 až 2009 .....	48
Obr. 21 Počet mužů a žen ve společnosti v letech 2007 až 2009 .....	48
Obr. 22 Rozbor respondentů z hlediska jejich nejvyššího dosaženého vzdělání .....	71
Obr. 23 Rozbor respondentů z hlediska pohlaví .....	72

## Úvod

Řízení lidských zdrojů, zejména péče a přístup k zaměstnancům, je velice důležité, jelikož právě zaměstnanci by měli být pro každou organizaci tím nejcennějším kapitálem. Právě díky zaměstnancům může firma získávat zpětnou vazbu, má přímý zdroj k získání informací, jak působí na okolí a jak si počíná navenek jako zaměstnavatel.

V současné době totiž potenciální zaměstnance nezajímá u potenciálního zaměstnavatele pouze výše platu, ale také ostatní aspekty – např. komunikace, klima, péče, apod. A pokud chce firma do týmu ty nejlepší, kvalifikované a spokojené zaměstnance, musí mít konkurenční výhodu.

Cílem této práce je podrobné zkoumání těchto aspektů, na základě teoretických poznatků v oblasti péče o zaměstnance analyzovat a zhodnotit současný přístup k zaměstnancům ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s., dále po zpracování předložených dotazníků navrhnout další řešení v oblasti péče o zaměstnance.

Práce je rozdělena do tří částí. První část pojednává o společenské odpovědnosti firem, do níž spadá mimo jiné bezpečnost ve firmě a také péče o zaměstnance všeobecně. Ve druhé části je představena společnost Mondi Bags Štětí, a. s. a je popsán současný stav v péči o zaměstnance ve společnosti. Ve třetí části je vyhodnoceno dotazníkové šetření, na jehož základě jsou navržena nápravná opatření a rozšíření oblasti péče o zaměstnance.

Poznatky, použité při zpracování této diplomové práce vycházejí především z pozorování a dotazování ve společnosti Mondi Bags Štětí, a.s. a z dotazníkového šetření oslovených zaměstnanců. Veškeré nejasnosti a dotazy byly konzultovány s vedením společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

## 1. Společenská odpovědnost firem

Společenská odpovědnost firem představuje činnosti, které daná firma vykonává nad rámec stanoveným zákonem. Tyto činnosti jsou dobrovolné, avšak jejich realizace je pro každou společnost velkým pozitivem a podniku přináší trvale udržitelnou konkurenční výhodu. Žádná firma totiž nepůsobí pouze v ekonomických vztazích, ale působí také na své okolí. S tím souvisí tzv. koncept „triple – bottom – line“, který požaduje, aby společnost nezakládala pouze na ekonomických, ale i na environmentálních a sociálních ukazatelích.<sup>1</sup>

Společenská odpovědnost firem se dá rozdělit do tří složek odpovědnosti:

- **Ekonomická oblast - trh** – do této skupiny spadá např. odmítnutí korupce, ochrana duševního vlastnictví, apod.,
- **Sociální oblast - lidé** – do skupiny sociální oblasti patří filantropie (tj. lidumilnost), lidská práva a komunikace s klíčovými osobami – tzv. stakeholdery a
- **Environmentální oblast – životní prostředí** - v této oblasti si podnik hlídá šetrnou produkci, ekologickou politiku, apod.<sup>2</sup>

Do společenské odpovědnosti firem tedy spadá větší důraz na péči o životní prostředí, vztahy mezi dodavateli a odběrateli, vztahy mezi zaměstnanci, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, apod.

Při sledování společenské odpovědnosti firem je důležitá spolupráce tzv. stakeholderů, což je vše, co ovlivňuje chod podniku, tedy zainteresované „osoby“. Např. odběratelé, zaměstnanci, dodavatelé, média nebo odbory.

---

<sup>1</sup> PRSKAVCOVÁ M., *Společenská odpovědnost firem*, přednášky TUL, 1. semestr KS, 2008/2009.

<sup>2</sup> *Společenská odpovědnost firem* [online] [cit. 2009-12-05] Dostupný z WWW: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Společenská\\_odpovědnost\\_firem](http://cs.wikipedia.org/wiki/Společenská_odpovědnost_firem)>.

Aby byla daná firma, starající se o společenskou odpovědnost firem dlouhodobě úspěšná, měla by plnit převážně tyto předpoklady:

- plnit všechny tři pilíře CSR (tj. ekonomický, sociální a environmentální),
- pečovat o vztahy se zákazníky, dodavateli, zaměstnanci,
- prosazovat různé nové příležitosti,
- vyrábět a chovat se přátelsky k životnímu prostředí, atd.

Díky společensky odpovědnému chování má firma následující přínosy:

- vyšší ekonomický růst,
- hodnotu značky, své dobré jméno,
- důvěru stakeholderů,
- finanční úspory spojené s ekologií,
- transparentnost obchodních operací, atd.<sup>3</sup>

### **1.1. Společenská odpovědnost firem a Tomáš Baťa**

Ke společenské odpovědnosti firem jednoznačně patří jméno Tomáš Baťa – vynalézavý, úspěšný obchodník a organizátor. Tomáš Baťa prohlašoval, že z každého dělníka by se měl stát spolupodnikatel – dělníci se účastnili na zisku a ztrátě a tím byli motivováni k tomu, aby se chovali co nejefektivněji, jako by byl podnik jejich. Kromě toho byl každý dělník zodpovědný za kvalitu své práce. Všichni zaměstnanci podniku měli přehled o veškerých financích ve firmě. Neexistovalo tajemství mezi vedením podniku a dělníky.<sup>4</sup>

Tomáš Baťa poskytoval služby zaměstnancům svého podniku. Staral se o výživu zaměstnanců - z jeho podnětu byla zřízena závodní jídelna pro zaměstnance. Dále pro své dělníky nechal postavit domy, restaurace, různé obchody, apod. Staral se také o volný čas svých zaměstnanců.

---

<sup>3</sup> LEŠINGROVÁ R, *Ekonomické efekty společensky odpovědného chování v sociální oblasti firmy Baťa* [online] [cit. 2009-12-06] Dostupný z WWW: <[www.csr-online.cz/netgenium/Download.aspx?...o2kH3d4f6g](http://www.csr-online.cz/netgenium/Download.aspx?...o2kH3d4f6g)>.

<sup>4</sup> Motivace zaměstnanců – jak na to? [online] [cit. 2009-12-06] Dostupný z WWW: <<http://www.mineralfit.cz/prace-a-kariera-clanek/motivace-zamestnancu-jak-na-to-55/>>.

Tomáš Baťa vyžadoval aktivní přístup ke svěřené práci, dělníci museli mít jasně vytyčené cíle, kolik peněz si chtějí vydělat a kolik peněz ušetřit. V celém podniku bylo zakázáno přijímat úplatky, dále bylo zakázáno kouření a konzumace alkoholu. Tato opatření se nevztahovala pouze na dělníky, ale také na vedení podniku.

Tomáš Baťa také kladl velký důraz na bezpečnost a čistotu na pracovišti. Pracovní dílny byly prostorné, dobře osvětlené a větratelné. Všechny stroje byly opatřeny filtry, aby byla zachována čistota v ovzduší.<sup>5</sup>

Konečně se také Tomáš Baťa staral o stáří svých zaměstnanců. Ti měli dostatečně vysoký plat, aby z něj mohli část ušetřit do budoucna.

Tomáš Baťa stavěl svou osobu do pozadí a zdůrazňoval důležitost „závodu“ – čili celkového týmu zaměstnanců.



Obr. 1 Tomáš Baťa

Zdroj: <http://www.ceskatelevize.cz/specialy/nejvetsicech/img/osobnosti/21.jpg>

---

<sup>5</sup> PRSKAVCOVÁ M., *Společenská odpovědnost firem*, přednášky TUL, 1. semestr KS, 2008/2009.



## **1.2. Shrnutí kapitoly č. 1**

Kapitola krátce představila společenskou odpovědnost firem a její tři základní oblasti. Blíže představila také předpoklady společensky odpovědných firem a přínosy pro firmu při jejich společensky odpovědném chování. Kapitola také představila a hovořila o známém podnikateli Tomáši Baťovi, který se velmi věnoval společenské odpovědnosti a také velmi dobře pečoval o své zaměstnance.

## 2. Péče o zaměstnance

Čím dál více firem si uvědomuje důležitost problematiky řízení lidských zdrojů, péče o zaměstnance. Je všeobecně známo, že spokojený zaměstnanec produkuje lepší výsledky ve firmě, zvyšuje ziskovost a v případě krize firmu podrží. Dlouhé působení člověka u jednoho zaměstnavatele svědčí o solidnosti firmy a o spokojenosti zaměstnance. Jestliže chce být firma lepší než konkurence a tím být atraktivní pro kvalitní zaměstnance a tyto zaměstnance si udržet, měla by o ně pečovat. Poté se firma může pyšnit tím, že se u ní neustále nemění spolupracovníci. Do péče o zaměstnance nepatří pouze zvýšení platu (podle personalistů všeobecně má tento typ bonusu krátkodobý a pomíjivý efekt), ale i jiné benefity, jako např. jazykové kurzy, příspěvky na dovolenou, pět týdnů dovolené, firemní akce pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, třináctý plat, příspěvek na dopravu a ubytování, služební automobil, mobilní telefon, počítač, příspěvek na stravování, apod.

Pro mnohé manažery společností jakýchkoli velikostí je řízení lidských zdrojů a péče o ně skličující záležitostí. Obávají se zpracování velkého množství údajů a náročné proveditelnosti. V poslední době se však touto problematikou, vzhledem k její důležitosti, zabývá čím dál více firem.<sup>6</sup>

Pokud se firma rozhodne věnovat pozornost rozvoji lidských zdrojů, měla by začít komunikací se zaměstnanci. Je velmi důležité, aby zaměstnanci firmy znali cíle firmy a naopak, aby firma věděla, jaké schopnosti by měly mít jejich pracovníci pro splnění cílů. Další oblastí je seznámení zaměstnanců s jejich prací a zapojení do systému práce. Jak již bylo řečeno - už Tomáš Baťa si uvědomoval potřebu motivace zaměstnanců, když prohlašoval, že z každého jeho dělníka by se měl stát spolupodnikatel. Jeho zaměstnanci se podíleli na zisku a na ztrátě, aby se chovali, jednali a rozhodovali tak, jako kdyby byl podnik jejich. Kromě toho pečoval o své zaměstnance i prostřednictvím dalších benefitů.

Každému zaměstnanci se pracuje lépe, když zná přínosy pro firmu i pro zákazníky, vidí ve své činnosti efektivitu a nepovažuje své počínání za zbytečné. S tímto úzce souvisí

---

<sup>6</sup> GRENSING-POPHAL, L. *Human Resource Essentials*. Alexandria, Washington: SHRM, 2002. ISBN 978-158644-022-0.

oboustranná zpětná vazba mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – komunikace o činnostech, prováděných ve společnosti, o poslání společnosti, o přínosech možných školení, o případné diskriminaci na pracovišti, apod.

## **2.1. Personální marketing**

Personálním marketingem se zabývá především personální oddělení společnosti v souladu s podnikovou kulturou a prostředím a je zaměřen na všechny skupiny zaměstnanců společnosti (tj. potenciální zaměstnanci, současní zaměstnanci a odcházející zaměstnanci). Podstatou personálního marketingu jsou přístupy a metody, které firma uplatňuje při péči o zaměstnance. Personálním marketingem se zabývá převážně personální oddělení společnosti, a to s cílem systematického budování dobrého jména společnosti prostřednictvím trhu práce, získávání nových zaměstnanců, zaškolování a následné začlenění do pracovního procesu. Důležité je také uchování dobrého jména společnosti mezi zaměstnanci, jelikož právě zaměstnanci jsou důležitými a předními nositeli o dané společnosti.<sup>7</sup>

Zaměstnanci se při výběru zaměstnavatele totiž většinou neohlíží jen na výši platu, ale také na ostatní aspekty, jako např. image společnosti, prostředí ve společnosti, péči o zaměstnance, firemní benefity, vztahy mezi vedením a zaměstnanci, publicitu a komunikaci ve společnosti. A právě zaměstnanecké benefity mohou být pro firmu významným konkurenčním prvkem při získávání nových, kvalitních pracovníků.

Také personální marketing má své nástroje marketingového mixu, které určují soubor činností souvisejících s efektivním uspokojováním požadavků zákazníků. Nástroje marketingového mixu se dělí do 4 skupin, které jsou nazývány jako „4P“:

- Product – výrobek nebo služba
- Place – místo prodeje
- Promotion – reklama, podpora prodeje
- Price – cena výrobku nebo služby

---

<sup>7</sup> POLÍVKOVÁ, S. *Personální marketing*. Diplomová práce, TU Liberec, 2009.

Tyto marketingové principy můžeme do oblasti personalistiky aplikovat takto:

- Product – pracovní pozice

do této oblasti patří požadavek na vzdělání, jazykové znalosti, odborné praktické znalosti, zařazení do pracovního procesu a do mzdové skupiny, zásady zvyšování kvalifikace a odbornosti, bezpečnost práce, apod.

S popisem pracovní pozice by měl být zaměstnanec seznámen před nástupem do zaměstnání v dané firmě a veškeré informace o pracovní pozici by měly být nedílnou součástí pracovní smlouvy.<sup>8</sup>

- Place – místo výkonu, pracoviště

Potenciální zaměstnanec společnosti se při hledání zaměstnání většinou více zajímá o to, co mu která firma více nabídne, přinese. Zajímá se především o dostupnost firmy od bydliště, dopravní obslužnost, o prostředí ve společnosti, komunikaci, vztahy, o celkový přístup, apod. Velmi také záleží na tom, jaké má daná firma jméno a pověst. Někteří zaměstnanci kladou důraz na možnosti profesního postupu, zvyšování kvalifikace, možnosti jazykových kurzů nebo jiných vzdělávacích programů. V poslední době se stále zvyšují požadavky na firemní školku pro děti zaměstnanců.

- Promotion – prezentace pracovní nabídky při získávání nových zaměstnanců

Při získávání nových zaměstnanců je dobré vybírat z většího počtu uchazečů, aby byla co největší možnost splnění veškerých požadovaných kritérií týkajících se vzdělání, odborné praxe, znalostí různých programů, apod. Firma získává nové zaměstnance z vnitřních a z vnějších zdrojů.

a) vnitřní zdroje – tato metoda spočívá v přesunu zaměstnance v rámci jedné společnosti. Výhodami vnitřních zdrojů jsou pohotovost obsazení, nižší náklady a vědomí, že se jedná

---

<sup>8</sup> POLÍVKOVÁ, S. *Personální marketing*. Diplomová práce, TU Liberec, 2009.

o známé, kvalifikované a spolehlivé zaměstnance. Mezi nevýhody této metody patří možnost „nezdravé“ rivalryity mezi zaměstnanci.

b) vnější zdroje – mnohem častěji používaná metoda, kdy organizace získává nové zaměstnance pomocí inzerátu na internetu, v tisku, na Úřadu práce nebo na odborných školách (v případě, že má firma zájem o absolventy). V poslední době se čím dál více rozšiřuje využívání služeb personálních agentur, které na základě požadavků klienta vyberou vhodného uchazeče na danou pozici.

Výhodami vnějšího získávání zaměstnanců jsou široké možnosti výběru vhodných uchazečů a možnost získání nových zkušeností, nápadů, apod. Mezi nevýhody patří v první řadě vysoké náklady na nábor nových zaměstnanců.

- Price – odměňování

Odměňování a motivování zaměstnanců je důležitý nástroj pro vyvolání požadovaných aktivit pracovníků, které pomohou dosáhnout stanovených cílů organizace. Základní odměnou za dobře vykonanou práci je mzda, jejíž výše je stanovena v pracovní smlouvě. Nadstandardní složkou k vyplácené mzdě bývají benefity poskytované v peněžní i nepeněžní podobě. V neposlední řadě patří k odměnám i slovní uznání, příjemné prostředí na pracovišti, pověření významnými pracovními úkoly, apod.

## **2.2. Zaměstnanecké benefity**

Zaměstnanecké benefity jsou přínosem nejen pro zaměstnance, kteří tyto benefity většinou uvítají i ve svém soukromém životě, ale i pro společnost samotnou, jelikož zaměstnanci vnímají, že si jich zaměstnavatelé považují a tak produkují větší výkony, chodí do práce rádi a to napomáhá i dobrému jménu společnosti. Oboustranný přínos je na místě bez ohledu na obchodní zaměření a velikost společnosti.

Zaměstnanci, kteří využívají výhod zaměstnaneckých benefitů jsou na zaměstnavateli „závislí“ v dobrém slova smyslu a ve svém pracovním místě vidí ochranu a stabilitu.<sup>9</sup>

Podle finančně – poradenské firmy Fincentrum lze všeobecně rozdělit benefity do dvou základních skupin:

- benefity volného času

do této skupiny patří benefity, které se týkají kultury, sportu, rekreace, zdravotnictví, služeb, apod. Čím dál více firem řeší tento typ benefitů formou cafeterie, což je pružný systém zaměstnaneckých výhod. Z tohoto balíčku nabídnutých benefitů si zaměstnanec vybírá pouze benefity podle svého přání a preferencí s ohledem na nastavení svého limitu.

- finanční benefity

do této skupiny patří např. životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, různé příspěvky, apod.<sup>10</sup>

V současnosti již nejsou zaměstnanecké benefity pozitivem a konkurenční výhodou pouze velkých firem, ale čím dál více se stávají standardním přístupem k zaměstnancům ve firmách všech velikostí i typů. V poslední době patří některé benefity téměř ke standardům společností pečujících o své zaměstnance. Mezi tyto benefity rozhodně patří například dovolená 5 týdnů, služební automobil s možností užívání i pro soukromé účely nebo možnost používání služebního mobilního telefonu.

Nejvíce používaným benefitem jsou již delší dobu stravenky, nebo příspěvky na stravování v jiné podobě. Některé firmy dokonce umožňují bezplatné občerstvení na pracovišti.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> *Employee benefits trends* [online] [cit. 2010-02-27] Dostupný z WWW: <[http://www.metlife.com/business/insights-and-tools/industry-knowledge/employee-benefits-trends-study?WT.mc\\_id=id000301#](http://www.metlife.com/business/insights-and-tools/industry-knowledge/employee-benefits-trends-study?WT.mc_id=id000301#)>.

<sup>10</sup> ŠPAČKOVÁ, S. *Zaměstnanecké výhody* [online] [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.fincentrum.com/zamestnanecke-vyhody/co-jsou-to-zamestnanecke-vyhody.html>>.

<sup>11</sup> JANDA J., *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy* [online] [cit. 2010-03-15] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy>>.

Oblíbeným trendem v poskytování zaměstnaneckých benefitů se čím dál více stávají nejrůznější poukázky pro péči o zdraví a krásu (tzv. wellness). Zaměstnanci i zaměstnavatelé čím dál častěji také preferují benefity, které sladují pracovní i soukromý život zaměstnance. Do této skupiny benefitů patří práce na částečný úvazek, práce z domova, apod.<sup>12</sup>

Beze sporu patří do skupiny benefitů také firemní školka pro děti zaměstnanců společností. Společnost nabízející svým zaměstnancům tento benefit si velmi rychle získá přátelský image při přijímacích pohovorech a láká také kvalitní zaměstnance. Tento benefit je velkou výhodou v době nedostatku kvalifikovaných pracovních sil. Výhodou je nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Firemní školka totiž šetří peníze, které by jinak byly použity na hledání nových zaměstnanců, a tím i na jejich zaškolování a další vzdělávání.

Firemní školka by umožnila stávajícím pracovnícům vrátit se dříve do zaměstnání a také by měly maminky ve školce větší pochopení pro svou pracovní dobu a možnosti dítě odvádět a vyzvedávat ze školky. Firemní školky ovšem nejsou zatím tolik rozšířeným benefitem, jelikož jsou zatím vzhledem k legislativě a hygienickým předpisům obtížně realizovatelné.<sup>13</sup>

Zaměstnanecké benefity mohou být zaměstnavatelem poskytovány:

- všem zaměstnancům firmy

v tomto případě užívají firemní benefity všichni zaměstnanci společnosti. Příkladem mohou být příspěvky na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění, příspěvky na stravování, rekreaci, sportovní a kulturní akce, občerstvení na pracovišti, zvýhodněné půjčky, vzdělávací kurzy, zdravotní prohlídky, atd.

---

<sup>12</sup> JANDA J., *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy* [online] [cit. 2010-03-15] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy>>.

<sup>13</sup> SOCHOR, V. *Firemní školka v marketingovém plánu* [online] Strategie.cz [cit. 2010-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.strategie.cz/scripts/detail.php?id=359590>>.

- pouze vybrané skupině zaměstnanců

benefity používá pouze určitá část personálu. Do této skupiny může patřit např. používání služebního automobilu i pro soukromé účely, poskytnutí přechodného ubytování, opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií, apod.

- individuální skupině – dle potřeby a situace

tyto benefity používají zaměstnanci, které postihla náhlá událost – např. při živelní pohromě, při neštěstí v rodině, při dlouhodobé nemoci, v nepříznivé finanční nebo sociální situaci zaměstnance, apod.<sup>14</sup>

### **2.2.1. Teambuilding**

Teambuilding je cílené budování a rozvoj týmu zaměřené na zlepšení výkonu. Poukazuje na výhodu týmové práce. Podstatou stmelování týmu pracovníků - teambuildingu je převážně učení se na základě vlastního prožitku. Kurz teambuildingu je vhodný pro zaměstnanecké týmy o velikosti max. 32 osob.

Metoda spočívá v tzv. zážitkovém vzdělávání – během společného víkendu si účastníci teambuildingu v náročných úkolech vyzkouší, jakým způsobem lze efektivně využít základní principy spolupráce. Kromě toho může být teambuilding doplněn i o vzdělávací přednášky. Kurz teambuildingu napomáhá hlubšímu poznání se navzájem mezi účastníky. Tímto způsobem se upevňují vztahy v pracovním týmu.<sup>15</sup>

Příkladem kreativních programů může být natáčení videoklipů, divadlo, taneční dílny, výroba šperků nebo malba na tělo.

V posledních letech přibývá aktivit teambuildingu, firmy se snaží zlepšit týmovou práci svých pracovníků, přesto v řadě případů skončil víkend strávený ve společnosti kolegů

<sup>14</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

<sup>15</sup> *Program vedení týmu – Teambuilding* [online] Adventura [cit. 2010-04-17] Dostupný z WWW: <<http://www.teambuilding.cz/cz/teambuilding/teambuilding/efektivni-prace-tymu/>>.



katastrofou. Je tomu tak proto, že zaměstnanci často nejsou řádně seznámeni s programem teambuildingu a stává se tak, že se někteří nudí, nebo nejsou dostatečně připraveni na některé fyzicky náročnější aktivity nebo na příliš rozsáhlou odbornou část. Je tedy potřeba před společným víkendem stanovit cíle teambuildingu.<sup>16</sup>

### **2.2.2. Analýza společností v ČR poskytujících zaměstnanecké benefity**

V roce 2009 byl společností ING proveden průzkum zaměstnaneckých výhod v ČR. Společnost ING oslovila společnosti, které jsou umístěné v žebříčku Czech Top 100.

Společnost Czech Top 100 vydává od roku 2001 celkem 4 žebříčky ročně a to:

- březen 100 obdivovaných firem ČR,
- červen 100 nejvýznamnějších firem ČR,
- říjen TOP 10 systémových integrátorů a
- listopad 100 nejlepších výročních zpráv roku.

Vedle organizování žebříčků pořádá CZECH TOP 100 odborné semináře, konference a diskusní fóra. Výsledky průzkumu zaměstnaneckých benefitů jsou uvedeny v tabulce 1.

---

<sup>16</sup> PIKE, J. *Pozor na teambuilding: nesmí nudit ani uštvat* [online] [cit. 2010-04-15]. Dostupný z WWW: <[http://podnikani.idnes.cz/pozor-na-teambuilding-musi-splnovat-svuj-ucel-fqf-/firmy\\_rady.asp?c=A080909\\_134818\\_firmy\\_rady\\_hla](http://podnikani.idnes.cz/pozor-na-teambuilding-musi-splnovat-svuj-ucel-fqf-/firmy_rady.asp?c=A080909_134818_firmy_rady_hla)>.

Tab. 1 Podíl vybraných benefitů v ČR v letech 2007 a 2008

<b><i>Poskytování jednotlivých benefitů</i></b>	<b><i>2007</i></b>	<b><i>2008</i></b>	<b><i>Rozdíl</i></b>
Manažerské motivační programy	33%	51%	18
Možnost nákupu cenných papírů firmy	14%	29%	15
Sleva při nákupu vyřazených aut, příslušenství a mobilních telefonů	22%	37%	15
Přechodné ubytování	25%	39%	14
Pracovní volno	47%	54%	7
Životní pojištění	42%	39%	-3
Motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely	75%	71%	-4
Nákup firemních produktů se slevou	33%	27%	-6
Volné jízdenky či příspěvek na MHD	19%	12%	-7
Penzijní připojištění	86%	78%	-8
Zvýhodněné půjčky zaměstnancům	50%	41%	-9
Sport, kultura, rekreace, zdraví a volný čas	78%	66%	-12
Stravenky či bezplatné občerstvení na pracovišti	97%	83%	-14
Nepeněžní dary	36%	15%	-21

Zdroj: JANDA J., *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy [online] [cit. 2010-03-15] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy>>.*

Z tabulky je zřejmé, že stravenky patří jednoznačně k nejpoužívanějším benefitům vůbec, přestože si oproti minulému roku trochu pohoršily. Pokles zasáhly také příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění. Naopak došlo k vzestupu manažerských motivačních programů, což se netýká všech zaměstnanců společností.

Analýzou zaměstnaneckých výhod se zabývá také společnost Fincentrum, a. s. Tato společnost provedla průzkum v roce 2008 mezi 129 českými společnostmi. Údaje v tabulce č. 2 jsou výsledky analýzy společností dle sídla a místa podnikání.

Tab. 2 Analýza firem poskytujících benefity dle jejich sídla a místa podnikání

<i>Kraj</i>	<i>Počet společností</i>	<i>% skladba</i>
Praha	54	41,9%
Středočeský	10	7,8%
Jihočeský	9	7,0%
Jihomoravský	8	6,2%
Moravskoslezský	8	6,2%
Plzeňský	8	6,2%
Ústecký	7	5,4%
Pardubický	6	4,7%
Vysočina	6	4,7%
Královehradecký	5	3,9%
Olomoucký	4	3,1%
Karlovarský	2	1,6%
Liberecký	2	1,6%
CELKEM	129	100,0%

*Zdroj: POLÍVKOVÁ, S. Personální marketing. Diplomová práce, TU Liberec, 2009.*

Z tabulky vyplývá, že pro značný počet společností jsou zaměstnanecké benefity důležitou složkou motivace zaměstnanců. Do budoucna se očekává postupný nárůst společností poskytujících zaměstnanecké benefity a další formy motivace.

V dubnu 2010 byl českou pobočkou společnosti Hewitt Associates – poradenské společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů vyhlášen žebříček nejlepších zaměstnavatelů na základě studie Best Employers České Republiky. Žebříček byl vyhlášen ve dvou kategoriích – Kategorie velké společnosti a kategorie malé a střední společnosti. Výsledky těchto žebříčků jsou zřejmé v tabulkách č. 3 a 4.

Tab. 3 Nejlepší zaměstnavatel ČR 2009 v kategorii velkých společností

<b>Kategorie - Velké společnosti</b>		
	Společnost	Obor činnosti
1.	PFIZER, spol. s r. o.	Farmaceutický průmysl
2.	Microsoft, s. r. o.	Informační technologie
3.	CeWe Color a. s.	Foto služby
4.	IKEA Česká republika, s. r. o.	Maloobchod
5.	Tchibo Praha, spol. s r. o.	Káva a spotřební zboží

Zdroj: Hewitt Associates/Czech Republic

Tab. 4 Nejlepší zaměstnavatel ČR 2009 v kategorii malých a středních společností

<b>Kategorie - Malé a střední společnosti</b>		
	Společnost	Obor činnosti
1.	Nutricia, a. s.	Speciální výživa
2.	Cisco Systems (Czech Republic s. r. o.	Informační technologie
3.	Et netera a. s.	Informační technologie
4.	AQUASOFT spol. s r. o.	Informační technologie
5.	ORIFLAME CZECH REPUBLIC spol. s r. o.	Kosmetika
6.	3M Česko, spol. s r. o.	Diverzifikované technologie a produkty
7.	KRKA ČR, s. r. o.	Farmaceutický průmysl
8.	2N TELEKOMINUKACE a. s.	Telekominukace
9.	Saft Ferak a. s.	Vývoj a výroba průmyslových baterií
10.	Jan Becher - Karlovarská Becherovka, a. s.	Rychloobrátkový sektor

Zdroj: Hewitt Associates/Czech Republic

Z tabulek je zřejmé, že žebříček obsadily společnosti české i zahraniční. Nezáleží ani na velikosti společnosti, ani na odvětví, kterým se daná společnost zabývá. Vítězné společnosti se mohou tedy jednoznačně pyšnit způsobem vedení svých zaměstnanců.

Zaměstnanci všech patnácti vítězných firem vykazují vysokou motivovanost a spokojenost se svým zaměstnáním. Podle společnosti Hewitt je spokojenost zaměstnanců zřejmá z následujících aspektů:

- zaměstnanci mají silnou vnitřní touhu pracovat pro firmu i v budoucnu;
- zaměstnanci se o firmě vyjadřují pozitivně před svými spolupracovníky, přáteli, potencionálními zaměstnanci a klienty;
- zaměstnanci v práci vynakládají mimořádnou snahu a nasazení, které přispívá k lepším výsledkům firmy.<sup>17</sup>

### 2.2.3. Prostředky poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity může společnost čerpat z různých zdrojů:

- na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů),
- na vrub nedaňově uznatelných nákladů (výdajů),
- ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění a
- ze zisku po zdanění, resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.<sup>18</sup>

Poskytované zaměstnanecké benefity mohou být:

- osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance,
- podléhající zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnované do daňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,
- zahrnované do nedaňových výdajů (nákladů) na straně zaměstnavatele,
- nezahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a
- zahrnované do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.<sup>19</sup>

Optimální jsou takové zaměstnanecké benefity, které jsou osvobozené od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance. Např. 5 týdnů dovolené, výuka cizích jazyků, podpora profesního růstu, apod.

<sup>17</sup> NOVOTNÁ, L. *Best Employers Česká republika 2009/2010* [online] [cit. 2010-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://was2.hewitt.com/bestemployers/europe/czechrepublic/czech/pages/results2010.htm>>.

<sup>18</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

<sup>19</sup> MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

### **2.3. Shrnutí kapitoly č. 2**

Kapitola péče o zaměstnance představila důležitost péče o zaměstnance samotné, hovořila o přínosech pro společnosti, které o své zaměstnance dobře pečují a považují je za cenný kapitál.

Také blíže představila marketing a jeho základní nástroje – výrobek nebo službu, cenu, místo a podporu prodeje. Tyto nástroje byly v kapitole č. 2 aplikovány do oblasti personalistiky.

Dále byly blíže analyzovány zaměstnanecké benefity, jejich členění, analýza skupin zaměstnanců, ve kterých mohou být benefity poskytovány, krátce bylo také pohovořeno o teambuildingu.

V další podkapitole byla provedena analýza firem v České republice, které poskytují benefity svým zaměstnancům a byly představeny firmy, které o své zaměstnance nejvíce pečují.

Konečně také kapitola hovořila krátce o daňové problematice spojené s poskytováním zaměstnaneckých benefitů.

### 3. Mondi Bags Štětí

Společnost Mondi je výrobce papíru a balicího materiálu s 33.000 zaměstnanci ve 113 závodech v 35 státech světa. V České republice se společnost Mondi dělí na 3 skupiny: Mondi Štětí, a. s., Mondi Bags Štětí, a. s. a Mondi Coating Štětí, a. s.

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. se zabývá výrobou a prodejem papírových pytlů a papírových tašek s potiskem a je největším výrobcem těchto produktů v České republice. Vyrábí zejména pytle ventilové lepené, otevřené lepené, odnosné bez uch a odnosné tašky s uchy. Pytle i tašky vyrábí ze široké škály papírů a potisk může být až do osmi barev.



Obr. 2 Společnost Mondi Bags Štětí, a. s.  
*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 3 Vstupní budova společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### **3.2. Historie společnosti**

Historický vývoj výroby ve společnosti lze rozdělit na dvě části – vývoj výroby papírových tašek a vývoj výroby papírových pytlů.

#### **3.2.1. Vývoj výroby papírových tašek ve Štětí**

- |      |   |
|------|---|
| 1867 | Založení výrobního závodu na výrobu kartonáže z vlnité lepenky v Žatci      |
| 1958 | Společnost se stala součástí Sepap Štětí, umístění výrobního závodu v Žatci |
| 1992 | Privatizace společnosti a změna názvu na Sepap Žatec, a.s.                  |



- 1997      Změna majitele na AssiDomän Group.
- 2000      Změna majitele a vytvoření nového názvu Frantschach Consumer Bags a.s.
- 2002      Založení výrobního závodu ve Štětí
- 2004      Ukončení provozu výrobního závodu v Žatci
- 2004      Změna majoritního vlastníka společnosti a vytvoření názvu společnosti Mondi Flexibles Štětí a.s.
- 2005      Prodej výrobního závodu v Žatci
- 2007      Zánik společnosti Mondi Flexibles Štětí a.s. fúzí se společností Mondi Bags Štětí

### **3.2.2. Vývoj výroby papírových pytlů ve Štětí**

- 1947      Zahájení výroby pytlů v Severočeských papírnách ve Štětí
- 1977      Zahájen provoz na nové pytlárně
- 1982      Změna statutu na státní podnik
- 1992      Odstátnění podniku Severočeské papírny s. p., založení Sepap a. s.
- 1995      Vstup AssiDomän a. s. do společnosti Sepap a. s.
- 1996      Změna názvu majoritního vlastníka Sepap a. s. na Daventree Limited
- 1997      Oddělení provozu pytlárna od Sepap a. s. a vytvoření akciové společnosti Sepap Sack a. s. .

- 1998      Změna majitele vytvoření nového názvu AssiDomän Sepap Sack a. s.
- 2000      Změna majitele společnosti a vytvoření nového názvu Frantschach Industrial Packaging a. s.
- 2001      Změna názvu společnosti na Frantschach Industrial Packaging Czech a. s.
- 2004      Změna majoritního vlastníka společnosti a vytvoření názvu společnosti Mondi Bags Štětí a. s.
- 2007      Rozšíření výrobního sortimentu o výrobu papírových tašek fúzí se společností Mondi Flexibles Štětí a.s.
- 2008-9    Modernizace, rozšíření kapacit a transfer linek výroby tašek do výrobní haly výroby pytlů

### 3.3. Současnost ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

Společnost tedy jako akciová společnost Mondi Bags Štětí působí od roku 2004 a nabízí široký sortiment papírových tašek a pytlů, které se dále používají jako obal na dřevěné uhlí, kočičí stelivo, krmiva pro zvířata, osiva, potraviny, apod.



Obr. 4 Vybrané výrobky společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 5 Výrobní hala společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.  
*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 6 Výrobní hala společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.  
*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### 3.3.1. Výrobky společnosti

Výrobky společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. můžeme rozdělit na základní skupiny, a to na papírové pytle a papírové tašky.

#### 3.3.1.1. Papírové pytle

Papírové pytle se dělí na pytel ventilový lepený, pytel otevřený lepený, one a one plus a mini bag.

- **pytel ventilový lepený**

Tento druh výrobků se používá v oblastech chemických výrobků, osiva, krmiv, potravin, nerostů, stavebního průmyslu, apod.



Obr. 7 Ventilový pytel lepený

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Tento uzavíratelný papírový pytel je navrhován pro balící zařízení opatřené hubicí, které jsou schopny plnit pytle vysokými plnicími rychlostmi. Parametry tohoto pytle se mohou během návrhu pytlů přizpůsobit požadavkům zákazníka. Pytle mohou být opatřeny fólií nebo papírem s nanesenou LDPE vrstvou, aby byla zajištěna ochrana před vlhkostí, nebo tuky.

- **pytel otevřený lepený**

Hlavními oblastmi použití tohoto druhu pytle jsou např.: chemické výrobky, osiva, krmiva, potraviny, stavební průmysl, nerosty, apod.



Obr. 8 Otevřený pytel lepený

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondri Bags Štětí, a. s.*

Otevřené pytle jsou na jejich dně uzavřeny. Vysoká kvalita pytlových papírů a konstrukce pytle zaručují dlouhou trvanlivost plněného zboží. Pytle mohou být vyhotoveny v bílé nebo přírodní (tj. nebělené) barvě papíru. Bílá barva se používá pro zvláště atraktivní vzhled pytlů – např. v oblastech krmiv pro domácí zvířata. Je možnost potisknout papírový pytel až 8 barvami. Pytle mohou být opatřeny fólií nebo papírem s nanesenou LDPE vrstvou, aby byla zajištěna ochrana před vlhkostí, nebo tuky.

- **ONE a ONE plus**

Tento druh pytlů je vyroben především pro oblasti stavebního průmyslu a nerostů.



Obr. 9 ONE a ONE plus

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondri Bags Štětí, a. s.*

One a One plus je jednovrstvý pytel, který byl vyvinut na plnění vysokými rychlostmi sypkými materiály. Pytel je vyráběn v provedení hnědém (přírodním) a bílém. Papír má vynikající vlastnosti, především vysokou pevnost, což přispívá k redukci nákladů a k velmi nízké prašnosti na plnicím zařízení. Tento pytel je velmi ekologický.

- **Mini Bag**

Tento papírový ventilový pytel je vyráběn pro malé objemy, od 2,3 do 6,5 litrů. Používá se především ve stavebním průmyslu, ale také v chemickém průmyslu, pro osiva, krmiva a potraviny.



Obr. 10 Mini Bag

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Mini Bag umožňuje vyhovět těm zákazníkům, kteří potřebují balení 5 – 10 kg. Mini Bag dovoluje nejen plnění vysokými rychlostmi, ale také splňuje požadavky na efektivní paletizaci. Tyto pytle mohou být také opatřeny odnosným uchem, svařovacím ventilem nebo dnem, který umožňuje snadné otevření pytle.



### 3.3.1.2. Papírové tašky

Papírové tašky se dělí na jednovrstvé a dvouvrstvé. K těmto taškám patří také jednovrstvý a dvouvrstvý pytel.

- **1vrstvá papírová taška**

Tato taška se používá jako nákupní taška, ale také pro podestýlky pro kočky, dřevěné uhlí a brikety.



Obr. 11 Jednovrstvá papírová taška

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Tato papírová taška je opatřena odnosnými uchy, které jsou vlepené uvnitř tašky a jsou fixovány přelepem uch, pro zajištění nosnosti. Zákazník si může zvolit ze 4 druhů papírů (hnědý pytlový papír, bílý pytlový papír, hnědý jednostranně hlazený papír a bílý jednostranně hlazený papír). Potisk může být až do 8 barev. Ucha lze zvolit bílá, hnědá, případně barevně potištěná ze standardní škály barev.

- **1vrstvý papírový pytel**

Tento pytel umožňuje snadný odnos nákupu a maximální využití objemu tohoto pytle.

Používá se také na dřevěné uhlí a brikety nebo jako pytel na odpad. Je možné zvolit různé rozměry a barvy.

- **2vrstvá papírová taška**

Tato taška bývá používána jako nákupní taška, pro podestýlky pro kočky, dřevěné uhlí, krmivo pro domácí zvířata, dopad, osiva, stavební hmoty.



Obr. 12 Dvouvrstvá papírová taška

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Tato taška má vlepená ucha mezi vrstvami papíru a je používána v automatických, nebo poloautomatických plnicích linkách. Konstrukce těchto tašek umožňuje jednoduchý způsob plnění a uzavírání šitím a svařováním. Pro vnitřní vrstvu tašky je možné použít papír s nástřikem LDPE, která slouží jako ochrana před vzdušnou vlhkostí. Ucha je možné opět zvolit z různých barev.

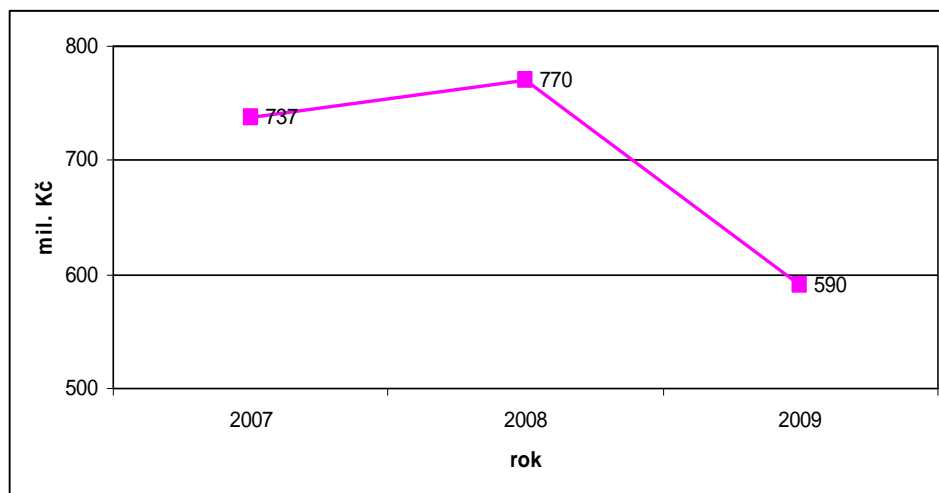
- **2vrstvý papírový pytel**

Oblast použití tohoto pytle jsou např. podestýlky pro kočky, krmiva, odpad, osiva, stavební hmoty, apod. Má velmi podobné vlastnosti jako 2vrstvá papírová taška a je možnost výběru z různých druhů papíru (hnědý pytlový papír, bílý pytlový papír, hnědý rýhovaný sulfátový papír a bílý rýhovaný sulfátový papír).



### 3.3.2. Vývoj obrátu v letech 2007 – 2009

Na obr. 12 je vyobrazen vývoj obrátu společnosti za poslední roky. V roce 2009 došlo ke snížení produkci vlivem hospodářské krize. Společnost měla v tomto roce značně méně zakázek, než v roce předchozím.



Obr. 13 Vývoj obrátu v MBŠ v letech 2007 - 2009

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### 3.3.3. Mondi Bags Štětí a Společenská odpovědnost

Z hlediska Společenské odpovědnosti firem všeobecně se společnost Mondi Bags Štětí, a. s. velmi aktivně zapojuje. Kromě snahy udržet si a posílit postavení jak na tuzemském, tak na zahraničním trhu a snahy vytvoření a udržení si spokojenosti zákazníků se společnost zavazuje mj. k neustálému zlepšování environmentálního managementu, pravidelnému provádění rozboru spotřebovávaných surovin a dalších vstupů, aby byly maximálně využity a minimalizoval se odpad, napomáhání zaměstnancům, aby si vytvořili vztah k jakosti výrobků a tím i k ochraně životního prostředí,...

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. také umožňuje exkurze pro různé školy na základě iniciativy jednotlivých institucí. Po dohodě je možné umožnit exkurzi v podstatě kdykoli.

Přibližně jednou za 4 – 5 let také společnost MBŠ pořádá den otevřených dveří. Naposledy byl tento den v roce 2009 a další plánuje společnost MBŠ za 3 – 4 roky.

Velmi velký důraz se ve společnosti klade také na bezpečnost práce a na péči o zaměstnance.

### **3.4. Bezpečnost ve společnosti**

Bezpečnosti na pracovišti klade společnost Mondi Bags Štětí, a. s. velký důraz. Zaměřuje se na prevenci, snižování počtu pracovních úrazů a nejrůznějších nemocí z povolání. Na každé směně je určitá část zaměstnanců proškolená odborně způsobilou osobou o bezpečnosti práce a poskytování první pomoci. Kromě toho jsou po výrobních halách rozmístěny cedule s podrobným popisem o poskytování první pomoci včetně traumatologického plánu, který říká, kam se má člověk v dané situaci obrátit, důležitá telefonní čísla, apod.

Ve společnosti se vede kniha úrazů, kde jsou uvedeny veškeré údaje o každém úrazu. Vede se statistika úrazů a na jejich základě se přistupuje individuálně – dělají se nápravná opatření, aby k těmto (i drobným) úrazům nedocházelo.

Do bezpečnosti práce a první pomoci jsou zapojeni všichni vedoucí pracovníci a čím dál více se zapojují i ostatní zaměstnanci společnosti. Kromě toho se společnost mj. zavázala zahrnout problematiku bezpečnosti práce a úrazovosti jako kritérium hodnocení společnosti. Vedení společnosti usiluje o dosažení toho, aby si každý zaměstnanec uvědomil, že za pracovní úraz je sám zodpovědný, ať už se stane jemu samotnému, nebo komukoli na jeho pracovišti.

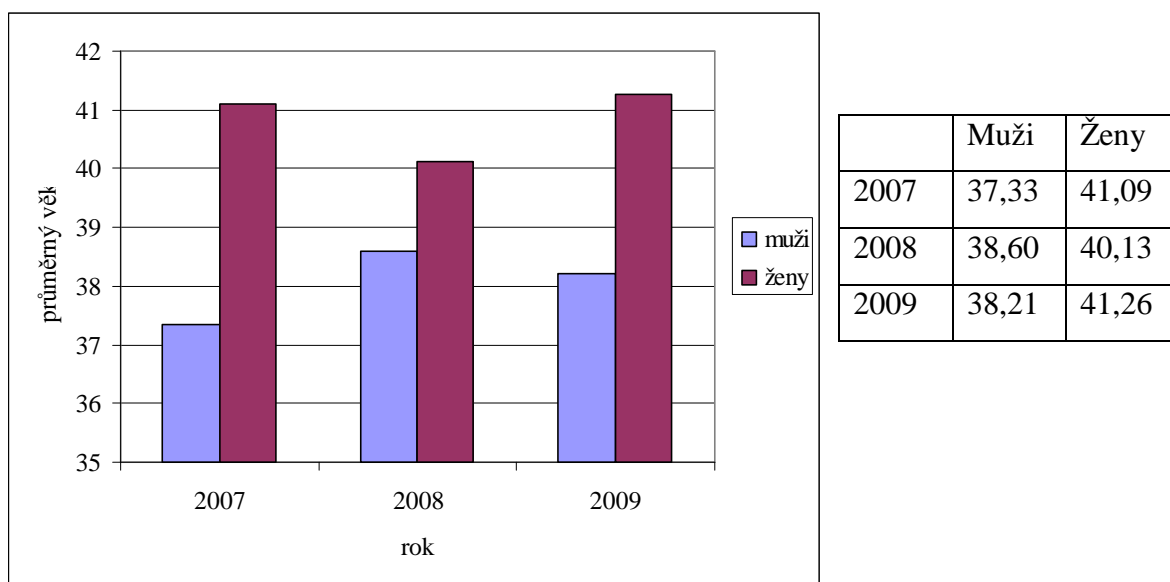
Ke dni 28. prosince 2009 bylo ve společnosti 311 dní bez úrazu. Při další návštěvě společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. dne 13. dubna 2010 dosud nevznikl žádný úraz. Ke dni 13. dubna 2010 bylo tedy ve společnosti 417 dní bez úrazu.

Zaměstnanci společnosti také při nástupu do zaměstnání fasují pracovní oděv (bunda, montérky, tričko) a obuv, které mají možnost dle potřeby kdykoli vyměnit. Společnost spolupracuje s externí firmou, u které si mohou zaměstnanci nechat pracovní oděv vyprat.

### 3.5. Analýza zaměstnanců ve společnosti

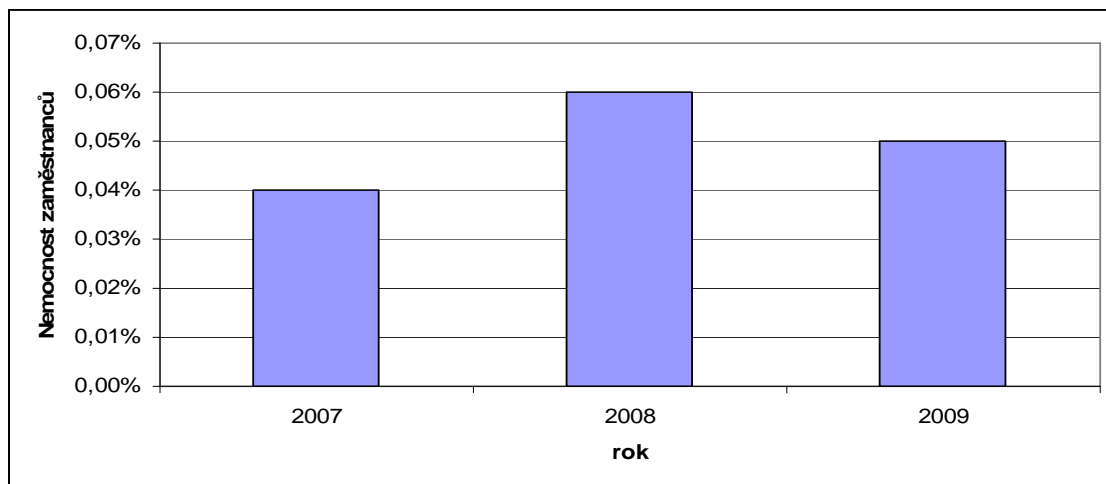
V této kapitole je analyzována věková struktura, nemocnost, fluktuace, maximální dosažené vzdělání a počet zaměstnanců společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. V současné době je počet zaměstnanců ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. 130.

#### 3.5.1. Věková struktura



Obr. 14 Věková struktura zaměstnanců  
Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

### 3.5.2. Nemocnost

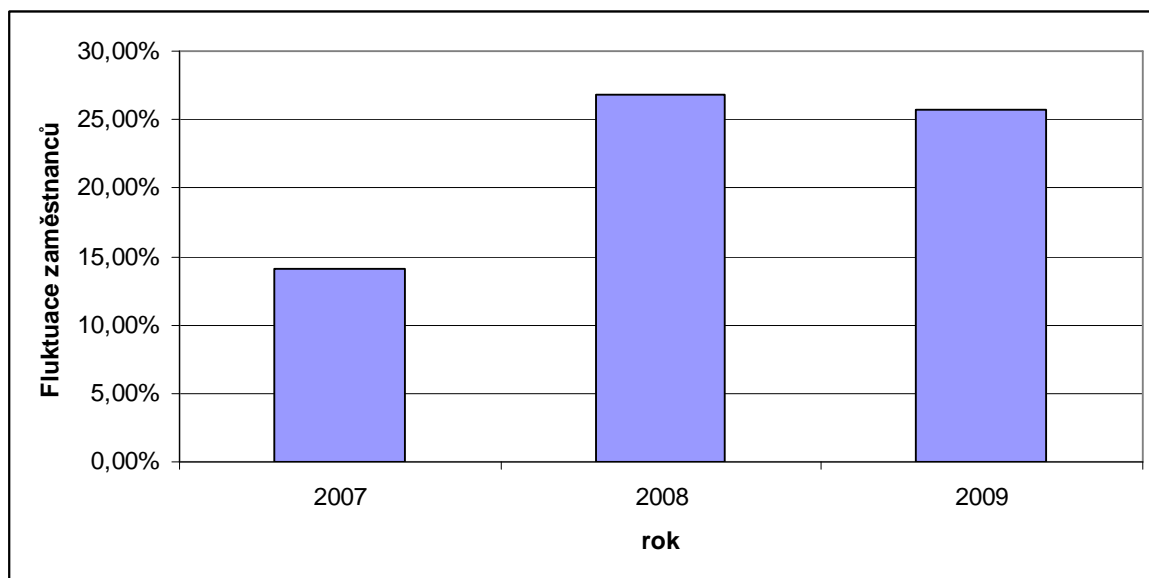


2007	0,04 %
2008	0,06 %
2009	0,05 %

Obr. 15 Nemocnost zaměstnanců

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### 3.5.3. Fluktuace zaměstnanců



2007	14,16 %
2008	26,81 %
2009	25,76 %

Obr. 16 Fluktuace zaměstnanců

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Vyšší fluktuace zaměstnanců společnosti v posledních letech je způsobena vyšším propouštěním zaměstnanců z důvodů jejich redundance, jelikož ve společnosti došlo ke zvýšení úrovně technologie. Došlo k odstranění dvou výrobních linek, místo nich se pořídila jedna výkonnější, čímž došlo k propuštění jedné směny. V posledním roce se také pod propouštění podepsala hospodářská krize, která se projevila v menším množství zakázek ve společnosti.

Průměrný věk zaměstnanců je 39 let a průměrná délka zaměstnaneckého poměru ve společnosti činí 11,6 let.

### 3.5.4. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti

V této kapitole je analyzována problematika nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců MBŠ ve sledovaných letech 2007, 2008 a 2009.

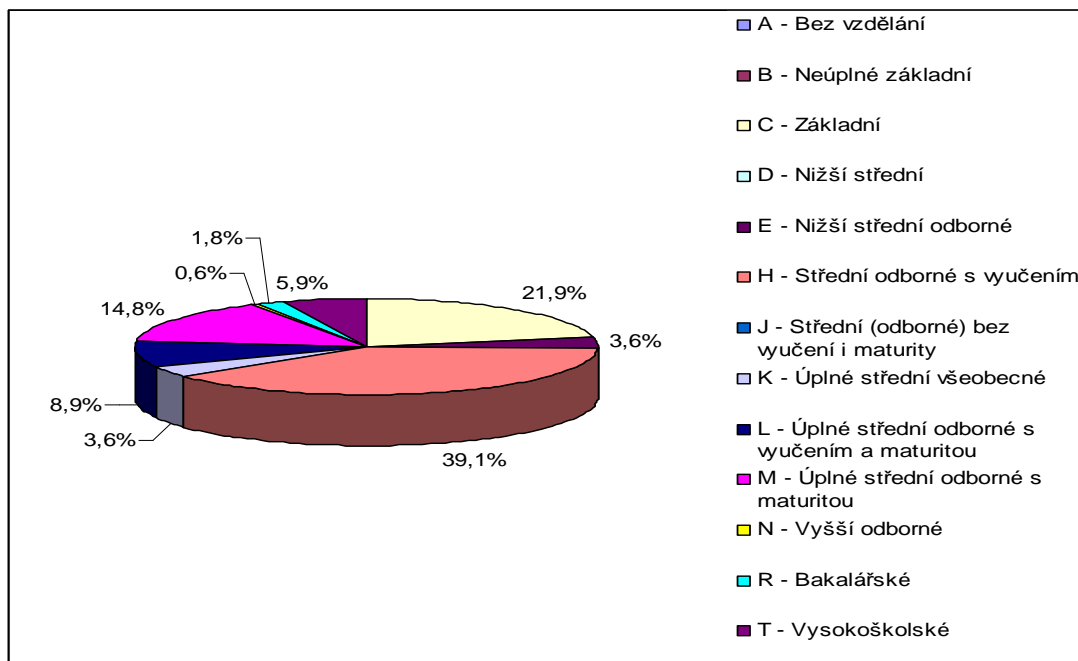
#### 3.5.4.1. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2007

Analýzu stupně vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2007 ukazuje tabulka č. 5:

Tab. 5 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2007

<i>Stupeň vzdělání</i>	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	<i>Celkem</i>	<i>Podíl</i>
C – Základní	23	14	37	21,89%
E - Nižší střední odborné	5	1	6	3,55%
H - Střední odborné s vyučením	52	14	66	39,05%
K - Úplné střední všeobecné	3	3	6	3,55%
L - Úplné střední odborné s vyučením a maturitou	14	1	15	8,88%
M - Úplné střední odborné s maturitou	18	7	25	14,79%
N - Vyšší odborné	0	1	1	0,59%
R – Bakalářské	2	1	3	1,78%
T – Vysokoškolské	7	3	10	5,92%
	124	45	169	

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 17 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2007

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

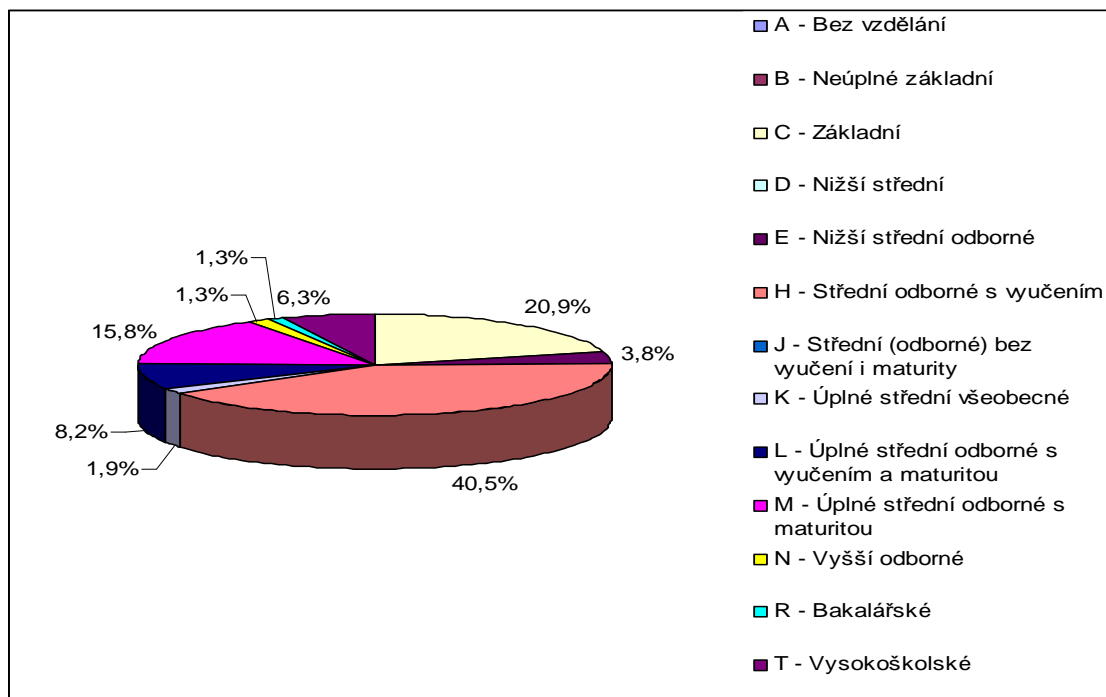
### 3.5.4.2. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2008

Analýzu stupně vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2008 ukazuje tabulka č. 6:

Tab. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2008

<i>Stupeň vzdělání</i>	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	<i>Celkem</i>	<i>Podíl</i>
C – Základní	22	11	33	20,89%
E - Nižší střední odborné	5	1	6	3,80%
H - Střední odborné s vyučením	51	13	64	40,51%
K - Úplné střední všeobecné	1	2	3	1,90%
L - Úplné střední odborné s vyučením a maturitou	13	0	13	8,23%
M - Úplné střední odborné s maturitou	18	7	25	15,82%
N - Vyšší odborné	0	2	2	1,27%
R – Bakalářské	1	1	2	1,27%
T – Vysokoškolské	6	4	10	6,33%
	117	41	158	

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 18 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2008

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

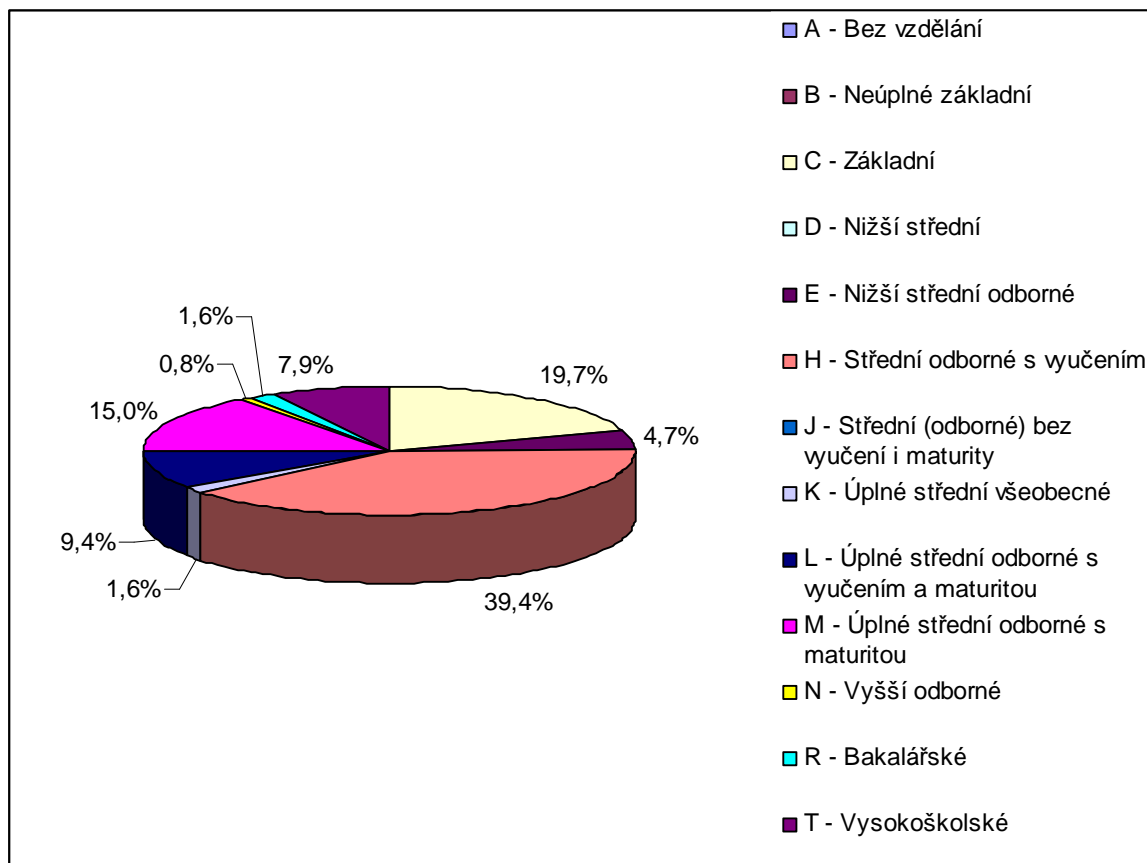
### 3.5.4.3. Maximální dosažené vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2009

Analýzu stupně vzdělání zaměstnanců společnosti v roce 2009 ukazuje tabulka č. 7:

Tab. 7 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2009

<i>Stupeň vzdělání</i>	<i>Muži</i>	<i>Ženy</i>	<i>Celkem</i>	<i>Podíl</i>
C – Základní	16	9	25	19,69%
E - Nižší střední odborné	5	1	6	4,72%
H - Střední odborné s vyučením	39	11	50	39,37%
K - Úplné střední všeobecné	0	2	2	1,57%
L - Úplné střední odborné s vyučením a maturitou	12	0	12	9,45%
M - Úplné střední odborné s maturitou	14	5	19	14,96%
N - Vyšší odborné	0	1	1	0,79%
R – Bakalářské	1	1	2	1,57%
T – Vysokoškolské	6	4	10	7,87%
	93	34	127	

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



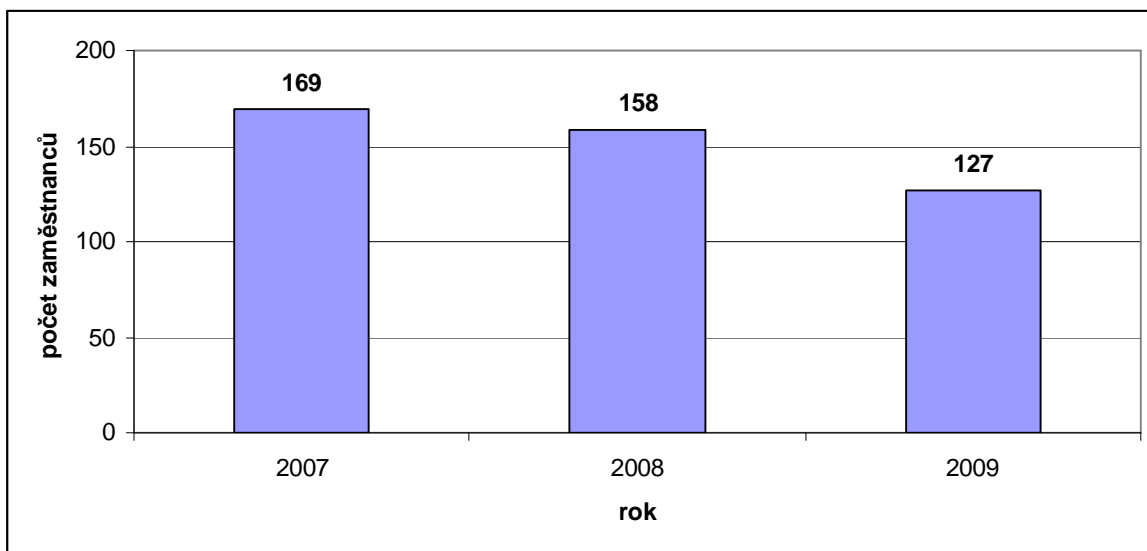
Obr. 19 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2009

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Z obrázků je zřejmé, že ve společnosti převažují zaměstnanci se středním odborným vzděláním s vyučením.

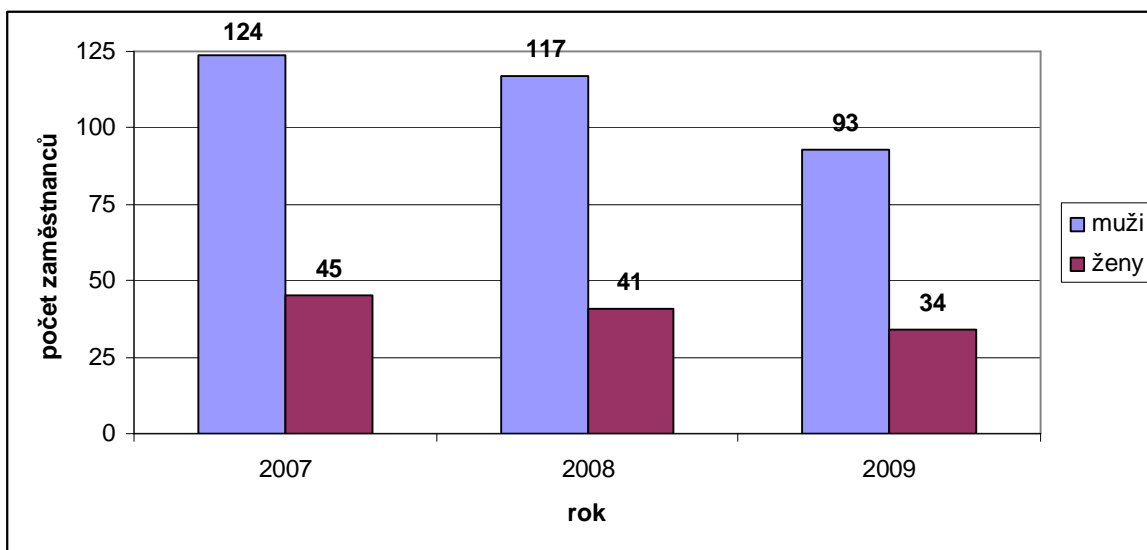


#### 3.5.4.4. Vývoj počtu zaměstnanců během let 2007 až 2009



Obr. 20 Vývoj počtu zaměstnanců během let 2007 až 2009

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*



Obr. 21 Počet mužů a žen ve společnosti v letech 2007 až 2009

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### **3.6. Mondi Bags Štětí a personální marketing**

Ve společnosti Mondi Bags Štětí není samostatné personální oddělení, personálními aktivitami se zabývá slečna Trnková, která je asistentkou ředitelky společnosti. Veškeré nástroje marketinkového mixu aplikuje do praxe po dohodě s vedením společnosti a s vedoucími jednotlivých úseků. Jednotlivé nástroje se dají analyzovat takto:

- Product – výrobek nebo služba – pracovní pozice

Po dohodě s odpovědnými osobami jednotlivých úseků se stanoví veškeré požadavky na danou pozici. Celý popis pracovní pozice je poté aplikován do pracovní smlouvy a zaměstnanci společnosti jsou s daným popisem obeznámeni.

- Place – místo prodeje - výkonu, pracoviště

Místo výkonu je vzhledem ke společenské odpovědnosti firem i k celkové péči o zaměstnance velmi lukrativní. Pozitivem při rozhodování je také dopravní obslužnost, celková komunikace ve společnosti a řada dalších aspektů.

- Promotion – podpora prodeje – prezentace pracovní nabídky

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. spolupracuje při náboru nových zaměstnanců s Úřadem práce, na jejichž portále vyvěsí aktuální inzerát na obsazení dané pracovní pozice. Kromě Úřadu práce používá také pracovní portál Jobs.cz. Společnost nespolupracuje s žádnou personální agenturou z důvodů spokojenosti se stávajícím systémem náborů a uspoření značných nákladů spojených se službami personálních agentur.

- Price – cena výrobku nebo služby – odměňování

Zaměstnancům společnosti náleží za dobře vykonanou práci mzda, ale využívají také řadu benefitů, jelikož si vedení považuje jejich práce. Odměnou je pro zaměstnance také příjemné prostředí na pracovišti a slovní uznání ze strany vedení.

### **3.7. Současná situace v péči o zaměstnance**

Do péče o zaměstnance spadá odměňování a zaměstnanecké výhody.

#### **3.7.1. Odměňování**

Každému zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, která je zaměstnanci vyplacena bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele. Mzda zaměstnance je navrhována zaměstnavatelem na základě sjednaného druhu práce. Dále jsou vyplácena mzdová zvýhodnění za práci v noci, přes víkend, za práci ve ztíženém prostředí, za přesčas, směnové příplatky, za práci ve svátek a za pracovní pohotovost. V těchto případech jsou vyplaceny náhrady mezd podle obecně platných norem zákoníku práce.

Minimální mzda je stanovena ve výši, které odpovídá sjednaný druh práce podle zákoníku práce. Na základě míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance činí minimální mzda:

- 90 % základu u zaměstnance ve věku 18 – 20 let, jestliže se jedná o jeho první pracovní poměr, tato výše se vyplácí po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
- 80 % základu u mladistvého zaměstnance,
- 75 % základu u zaměstnance, který pobírá částečný invalidní důchod a
- 50 % základu u zaměstnance, který je poživatelem plného invalidního důchodu nebo plně invalidního mladistvého zaměstnance, který nepobírá plný invalidní důchod.

### 3.7.1.1. Příplatky

Příplatky se dělí na tři skupiny - na směnový příplatek, příplatek za práci v noci a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

- směnový příplatek

Tento příplatek se vyplácí v případě práce ve vícesměnných pracovních režimech na základě předem určeného harmonogramu střídání směn. Příspěvek se poskytuje v následujícím členění:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| ○ nepřetržitý pracovní režim | Kč 3 100,--,  |
| ○ třísměnný pracovní režim   | Kč 2 700,-- a |
| ○ dvousměnný pracovní režim  | Kč 1 300,--.  |

Součástí směnového příplatku je také případný příplatek za dobu práce v noci nebo v sobotu a v neděli. Výše tohoto příplatku se určuje na základě zákoníku práce.

- příplatek za práci v noci

na tento příplatek mají nárok ti zaměstnanci, kteří mimořádně pracují v noci. Výše příplatku činí 10 % průměrného výdělku za hodinu vykonané práce. (Nejvýše za 8 hodin v době od 22:00 do 06:00 hodin.) Minimální výše činí Kč 6,-- za hodinu práce.

- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Tento příplatek náleží zaměstnancům, kteří vykonávají práci v prostředí, kde převládají pracovní podmínky, které jsou ztížené a zdraví škodlivé a souvisejí s rizikem škodlivého působení vlivů podle podmínek, které jsou uvedeny v Zákoníku práce. Výše příplatku činí nejméně 10 % minimální mzdy.

### 3.7.1.2. Odměny

Odměny se ve společnosti dělí na čtyři základní skupiny – na fond vedoucích, mimořádné odměny, odměny při zaměstnaneckém výročí a odměny při skončení pracovního poměru odchodem do důchodu.

- Fond vedoucích

Slouží k ocenění cílových úkolů. Tento fond zřizuje ředitel společnosti, který také určuje jeho výši a podmínky pro použití. Za správnost a oprávněnost výplat těchto odměn zodpovídá držitel fondu.

- Mimořádné odměny

Tyto odměny nejsou předem stanoveny. Mohou být vypsány operativně ředitelem společnosti a jejich výše je omezena stanovenými mzdovými prostředky.

- Odměny při zaměstnaneckém výročí

Jsou vypláceny zaměstnancům, kteří pracují u zaměstnavatele nejméně 5 let. Tato odměna nepřísluší zaměstnancům, kteří byli odsouzeni pro trestný čin, kterého se dopustili při plnění pracovního úkolu, popř. z jiných závažných důvodů. Přehled o nastalých výročích sleduje pracovník oddělení péče o zaměstnance (v současné době se tímto zabývá asistentka ředitele). Ten vypracuje abecední seznam zaměstnanců s evidenčním číslem, datem narození a datem nástupu do společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. Částky v tabulce č. 8 zobrazují horní hranici odměny, konkrétní výše je určena individuálně na základě hodnocení odpracovaných výsledků ohodnocených vedoucím ve sledovaném období. Částka se vyplácí jednorázově, nejpozději do konce kalendářního roku, na který připadá pracovní výročí.

Tab. 8 Výše mimořádných odměn pro zaměstnance MBŠ

<i><b>Výročí zaměstnání u zaměstnavatele</b></i>	<i><b>Výše odměny pro zaměstnance</b></i>
5 let	až do částky Kč 7 200,--
10 let	až do částky Kč 9 400,--
15 let	až do částky Kč 11 600,--
20 let	až do částky Kč 13 800,--
25 let	až do částky Kč 16 000,--
30 let	až do částky Kč 18 200,--
35 let	až do částky Kč 20 400,--
40 let	až do částky Kč 22 600,--
45 let	až do částky Kč 24 800,--

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

- Odměny při skončení pracovního poměru odchodem do důchodu

Tyto odměny se poskytují v případě splnění podmínky pro vznik nároku na starobní nebo invalidní důchod. Pracovní poměr skončí v měsíci vzniku tohoto nároku. Výše odměn se odvíjí od počtu odpracovaných let ve společnosti na základě průměrného měsíčního výdělku, který je vypočtený dle zákoníku práce. Tyto výše odměn ukazuje tabulka č. 9.

Tab. 9 Výše odměn pro zaměstnance MBŠ při odchodu do důchodu

<i><b>Doba zaměstnání u zaměstnavatele</b></i>	<i><b>Výše odměny pro zaměstnance</b></i>
Do 4 let	až do 1 průměrné mzdy
5 až 9 let	až do 2 průměrných mezd
10 až 14 let	až do 3 průměrných mezd
15 až 19 let	až do 4 průměrných mezd
20 až 24 let	až do 5 průměrných mezd
25 až 29 let	až do 6 průměrných mezd
30 až 34 let	až do 7 průměrných mezd
35 až 39 let	až do 8 průměrných mezd
Nad 40 let	až do 9 průměrných mezd

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

### 3.7.1.3. Prémie

Prémie se poskytují zaměstnancům na základě ukazatelů SHE a ROCE.

- **Ukazatel SHE**

Safety, Health, Environment – tj. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Tento ukazatel je splněn, pokud LTI (tj. pracovní úraz s pracovní neschopností delší než jeden den, vč. prvního dne prac. neschopnosti) = 0. Tento ukazatel vyhodnocuje ředitel společnosti.

- **Ukazatel ROCE**

Return of Capital Employeeed – tj. Návratnost zaměstnaneckého kapitálu. Tento ukazatel je splněn, pokud *skutečnost/rozpočet=100%*. Pokud je plnění nižší, než 40 %, prémie nenáleží. Tento ukazatel vyhodnocuje finanční ředitel.

Výšeémie je pro každý ukazatel 2,5 % (celkem tedy 5 %) základní mzdy při plném splnění ukazatele na 100 % čtvrtletního plánu. V případě, že dojde v průběhu období k výrazným změnám vnějších vstupů, které ovlivní plánované parametry, je ukazatel hodnocen srovnáním s aktualizovaným plánem. Prémiové období je kalendářní pololetí.

V případě porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu zaměstnance v hodnoceném období může příslušný člen vedení společnosti snížit, popř. odejmout zaměstnanci tuto odměnu.

Výplata tétoémie se provádí ve výplatním období za měsíc následující po skončení prémiového období na základě výsledků daných hodnocení.

#### **3.7.1.4. Další možné složky mzdy**

Do této skupiny spadá přesčasová práce, náhrada mzdy za svátek, mzda při výkonu jiné práce, náhrada mzdy při prostoji, odměna za pracovní pohotovost a mzda při uplatnění konta pracovní doby.

- **Přesčasová práce**

Za práci přesčas, kterou nařídil zaměstnavatel, konanou s jeho souhlasem, nebo dohodnutou se zaměstnancem, se poskytuje na základě dohody se zaměstnancem náhradní volno. Není – li náhradní volno poskytnuto, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o 25 % příslušného výdělku. Pokud se zaměstnanec nedohodl s příslušným vedoucím na pozdější čerpání náhradního volna, vyplácí se mzda se zvýšením měsíčně.

- **Náhrada mzdy za svátek**

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- **Mzda při výkonu jiné práce**

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než ta, která je sjednána v pracovní smlouvě a za danou jinou práci přísluší nižší mzda, přísluší zaměstnanci po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Doplatek přísluší zaměstnanci i tehdy, přejde – li k jinému zaměstnavateli v rámci skupiny Mondi, jestliže pro něj dosavadní zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci.



- **Náhrada mzdy při prostoji**

Tato náhrada přísluší zaměstnanci, který nemůže konat svou práci pro přechodnou závalu, kterou nezavinil a nebyl-li převeden na jinou práci. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci ve výši 80 % průměrného výdělku. Jde – li o prostoje ve svátek, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- **Odměna za pracovní pohotovost**

Tato odměna náleží zaměstnanci, s nímž se příslušný vedoucí dohodl, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště. Za každou hodinu pohotovosti náleží zaměstnanci odměna v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Za pohotovost o víkendu a ve svátek se odměna zdvojnásobuje.

Je – li zaměstnanec v rámci pohotovosti povolán k výkonu práce, je tato práce považována za práci přesčas.

- **Mzda při uplatnění konta pracovní doby**

Zaměstnanci náleží ve vyrovnávacím období mzda stálá ve výši min. 80 % jeho průměrného výdělku, jestliže zaměstnavatel uplatní konto pracovní doby.

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Stálá mzda se poskytuje zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne.

Mzda i náhrada mzdy jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok. Zaměstnavatel je povinen poukazovat mzdu, její náhradu a jiná plnění ve stanoveném výplatním termínu na účet zaměstnance.

### 3.7.2. Zaměstnanecké výhody

Program zaměstnaneckých výhod se ve společnosti dělí na tři základní části – sociální příspěvky, sociální fond a další příspěvky.

- **sociální příspěvky**

Do této skupiny patří příspěvky na dopravu do zaměstnání, příspěvek na úhradu stravy v rámci závodního stravování a příspěvky na zdravotní prevenci.

- **sociální fond**

V této skupině se nachází příspěvky na různé rekreace a léčebné pobyty.

- **další výhody**

Do skupiny dalších výhod spadají např. příspěvky na penzijní připojištění, apod.

#### 3.7.2.1. Sociální příspěvky

Náklady na sociální příspěvky jsou každoročně rozpočítávány. Tento rozpočet pro rok 2009 je zobrazen v tabulce č. 10.

Tab. 10 Rozpočet nákladů na sociální příspěvky pro rok 2009 v MBŠ

Příspěvek na dopravu do zaměstnání	Kč 430 000,--
Příspěvek na stravování	Kč 450 000,--
Ostatní příspěvky	Kč 50 000,--
<b>CELKEM</b>	<b>Kč 930 000,--</b>

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

- **Příspěvek na dopravu**

Na tento příspěvek mají nárok ti zaměstnanci, kteří trvale bydlí mimo místo společnosti a denně dojíždějí do místa pracoviště. Vzdálenost se počítá na základě kilometráže v jízdním řádu ČSAD nebo ČD.

O příspěvek na dopravu si zaměstnanec zažádá na sekretariátu společnosti nejpozději do 25. ledna každého roku. Pokud zaměstnanec nastoupí do společnosti během roku, zažádá si o příspěvek vždy do 25. dne v příslušném měsíci. K žádosti přiloží potvrzení o trvalém bydlišti a na základě těchto podkladů je jeho žádost zkontrolována a zaevidována. Příspěvek na dopravu se poskytuje měsíčně pozadu a zaúčtovává se zároveň se mzdou. Výše příspěvku se změní, nebo se příspěvek úplně odejme zaměstnanci, který změní trvalé bydliště a tím ztratí nárok na příspěvek a to od měsíce následujícího po uskutečnění změny. Výše přiznaného příspěvku se také může měnit, a to úměrně změnám ceny jízdného.

Příspěvek se nevyplácí ve dnech, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, nevyplácí se zaměstnancům, kteří pobírají starobní důchod, při neomluvené absenci a po dobu trvání výpovědní lhůty při ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance. Výše příspěvků na dopravu ukazuje tabulka č. 11.

Tab. 11 Výše příspěvku na dopravu v závislosti na dojezdové vzdálenosti

<i><b>Dojezdová vzdálenost (v km)</b></i>	<i><b>Příspěvek (v Kč)</b></i>
8 – 10	650,--
11 – 13	750,--
14 – 17	900,--
18 – 20	1 050,--
21 – 25	1 250,--
26 – 30	1 350,--
31 – 35	1 500,--
36 – 40	1 650,--
nad 40	1 850,--

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

- **Příspěvek na úhradu jídel v závodním stravovacím zařízení**

Tento příspěvek je určen nejen všem zaměstnancům společnosti, ale i bývalým zaměstnancům - nepracujícím důchodcům, kteří nemají žádný další příjem, kromě starobního důchodu. Dále pak mužům a ženám na mateřské a rodičovské dovolené.

Počet jídel s příspěvkem je limitován počtem odpracovaných směn. Za odběr hlavního jídla je zaměstnanci účtována cena ponížená o příspěvek na jídlo. Dále mají všichni zaměstnanci možnost zakoupení hlavního jídla nad počet odpracovaných směn za plnou cenu. Důchodcům a zaměstnancům na mateřské dovolené je poskytován příspěvek na jídlo podle počtu pracovních dní v příslušném měsíci. Výše příspěvku jídla ve stravovacím zařízení činí 55 % z ceny jídla.

- **Ostatní příspěvky**

Po dohodě se závodními lékaři přispívá zaměstnavatel na úkony, které nehradí zdravotní pojišťovna – např. na speciální preventivní prohlídky, na preventivní rehabilitační programy a na preventivní očkování.

### **3.7.2.2. Sociální fond**

Sociální fond je zřízen valnou hromadou společnosti a slouží výhradně k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců společnosti. Zaměstnavatel vytváří v rozpočtu rezervu pro krytí nepředvídaných potřeb. Prostředky ze sociálního fondu se používají k rekreačním a ozdravným pobytům, příspěvkům na dětskou rekreaci, apod.

- **Rekreační, ozdravné a léčebné pobyty**

Příspěvek na rekreační, ozdravné, rekondiční a léčebné pobyty je určen zaměstnancům společnosti ve výši Kč 3.500,-- ročně pro každého zaměstnance po uplynutí zkušební doby zaměstnance. Nastoupí – li zaměstnanec v průběhu roku, má nárok na poměrnou část příspěvku.

Nevyčerpaný zůstatek příspěvku v maximální výši přiznaného nároku z předchozího roku lze převést do dalšího roku.

V případě čerpání příspěvku předloží zaměstnanec společnosti fakturu od organizátora plánované rekreace, např. cestovní kanceláře s veškerými identifikačními údaji. Tato faktura je poté bezhotovostně proplacena organizátorovi rekreace. Pokud hodnota faktury převyšuje hodnotu příspěvku zaměstnance, uhradí zaměstnanec rozdíl hotově do pokladny zaměstnavatele.

Příspěvek nelze proplácet zpětně na již zaplacenou dovolenou.

- **Poskytnutí rekreace vybraným zaměstnancům**

Společnost může poskytnout v každém kalendářním roce maximálně 6 poukazů na tuzemskou nebo zahraniční rekreaci vybraným zaměstnancům, a to v maximální hodnotě Kč 12.000,--. Výběr nejlepších zaměstnanců se provádí na základě návrhů ředitelů úseků.

- **Příspěvek na dětskou rekreaci**

Příspěvek na dětské tábory, školy v přírodě, ozdravné pobyty, apod. se poskytuje zaměstnancům společnosti, jejichž pracovní poměr trvá minimálně jeden rok a jejichž děti, na které chtějí příspěvek uplatnit, dosud neukončily povinnou školní docházku.

Výše příspěvku činí Kč 200,--/den pobytu.

Za čerpání příspěvků zodpovídá sekretariát společnosti, který žádosti vyhodnocuje a také dohlíží na dodržování pravidel. V případě nadměrného počtu žádostí jsou upřednostňovány žádosti s dřívějším datem doručení.

- **Sociální výpomoc**

Do této oblasti spadají příspěvky rodinám zaměstnanců v případě jejich úmrtí, různé půjčky a příspěvky v případě mimořádné finanční tísně zaměstnanců. Každoročně se stanoví rozpočet sociálních příspěvků, tento rozpočet ukazuje tabulka č. 12. Také se stanoví plán výplat, o kterém hovoří tabulka č. 13.

Správcem sociálního fondu je finanční ředitel společnosti, který zabezpečuje jak finanční, tak účetní operace. Za dodržování pravidel sociálního fondu zodpovídá ředitel společnosti.

Tab. 12 Rozpočet sociálních příspěvků čerpaných ze sociálního fondu

Převod ze sociálního fondu 2007	1 217	tis. Kč
Čerpání v roce 2008	-125	tis. Kč
Splátky půjček v roce 2008	160	tis. Kč
Nenávratné příděly v roce 2008	-284	tis. Kč
Příděl ze zisku 2007	0	tis. Kč
<b>Celkem k 1. 1. 2009</b>	<b>968</b>	<b>tis. Kč</b>
Splátky půjček v roce 2009	102	tis. Kč
Příděl ze zisku 2008	0	tis. Kč
<b>Disponibilní hodnota pro rok 2009</b>	<b>1 070</b>	<b>tis. Kč</b>

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Tab. 13 Plán výplat sociálních příspěvků pro rok 2009

Ozdravné, rekondiční a léčebné pobyty	560	tis. Kč
Půjčky	310	tis. Kč
Mimořádná finanční tíseň	50	tis. Kč
Rezerva	150	tis. Kč
<b>Celkem</b>	<b>1 070</b>	<b>tis. Kč</b>

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

- **Půjčky**

Půjčky jsou určeny všem zaměstnancům společnosti. Za účelem pořízení bytu nebo rodinného domu činí půjčka do výše Kč 50.000,--.

V případě stavebních úprav (opravy, modernizace a rekonstrukce, přístavba, nástavba, pořízení nebo výměna topných zařízení) rodinného domu nebo bytu, jehož vlastníkem je zaměstnanec společnosti (nebo u družstevního bytu družstevníkem), činí půjčka do výše Kč 50.000,--.

Při stavebních úpravách rodinného domu nebo bytu, který byl postižen živelnou pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií a jehož vlastníkem je zaměstnanec společnosti. Do této oblasti se zahrnuje také koupě zničeného bytového zařízení a výše půjčky činí do Kč 100.000,--.

Jestliže se zaměstnanec společnosti dostane do mimořádné finanční tísně, může mu být poskytnuta půjčka do výše Kč 10.000,--.

Tyto půjčky jsou návratné a bezúročné. Poskytují se na základě písemné smlouvy vyhotovené finančním oddělením a na základě doporučení příslušného ředitele, resp. vedoucího provozu nebo úseku. Splatnost půjček je maximálně 3 roky a minimální splátka činí Kč 1.000,-- měsíčně. V případě ukončení pracovního poměru žadatele (mimo ukončení z organizačních nebo zdravotních důvodů), je žadatel povinen nesplacený zůstatek uhradit do 3 měsíců ode dne skončení pracovního poměru. V případě nesplacení zůstatků půjčky ve stanovené době zaplatí pracovník úrok z příslušného zůstatku ve výši úroku, který se běžně užívá peněžními ústavy v daném období pro tento účel.

Pokud dojde ke skončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů, bude zůstatek půjčky uhrazen splátkami, které jsou sjednány ve smlouvě o půjčce.

Při výběru žadatelů o půjčky se přihlíží k délce trvání pracovního poměru žadatele ve společnosti a na výši příjmů v jeho rodině. Žádost musí obsahovat potvrzení o průměrném

výdělku žadatele a jeho manžela/manželky a také čestné prohlášení, že žadatel nemá jiné příjmy. Stejně tak tomu je i u ručitele. U půjček týkajících se stavebních úprav nebo úprav nemovitostí, které byly zasaženy živelnou pohromou, musí trvat pracovní poměr žadatele ve společnosti minimálně 1 rok nepřetržitě.

Zaměstnanec může čerpat současně pouze jednu půjčku a k zajištění pohledávek ručením je vyžadován jeden ručitel.

- **Jednorázové příspěvky v případě mimořádné finanční tísně zaměstnance**

Zaměstnancům společnosti mohou být poskytnuty příspěvky do výše Kč 10.000,-- pro mimořádně závažné případy, kdy se řeší náhlé tíživé a neočekávané sociální situace, do nichž se zaměstnanci dostali bez vlastního zavinění.

Zaměstnancům je nabízena také sociální výpomoc ve formě příspěvku do výše Kč 30.000,--. Tento příspěvek se vyplácí jednorázově a to v případech živelných pohrom, průmyslové nebo ekologické havárie na území, kde byl vyhlášen nouzový stav.

Zaměstnanec může čerpat pouze jeden z výše uvedených dvou příspěvků, nikoli oba současně.

Žádosti zaměstnanců o příspěvek vyhodnotí komise a výplatu příspěvků zajišťuje finanční oddělení společnosti.

- **Příspěvek nejbližším pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance**

Nejbližším pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance společnosti bývá poskytnuta sociální výpomoc formou jednorázového příspěvku do výše Kč 15.000,--.



### **3.7.2.3. Další zaměstnanecké výhody**

Do této skupiny patří příspěvky na penzijní připojištění, jednorázové příspěvky v případě mimořádné finanční tísně zaměstnance a příspěvek nejbližším pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance.

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Tento příspěvek náleží všem zaměstnancům společnosti, vyjma manažerů, kteří mají životní pojištění a penzijní připojištění sjednáno v manažerské smlouvě.

Příspěvek na penzijní připojištění se poskytuje žadatelům, jejichž pracovní poměr ve společnosti trvá nepřetržitě alespoň jeden rok. K žádosti je nutné zaměstnavateli doložit platnou kopii smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem společnosti a poskytovatelem penzijního připojištění včetně všech dodatků.

Zaměstnanec musí na penzijnímu fondu přispívat pravidelně měsíčně vlastní částkou v minimální výši Kč 100,--. Příslušný příspěvek je převáděn na účet poskytovatele penzijního připojištění bezplatně.

Příspěvek nepřísluší zaměstnanci, jestliže v daném měsíci nemá odpracovaný plný fond pracovní doby z důvodu nemoci, ošetřování člena rodiny nebo neplaceného volna v rozsahu větším než dva pracovní dny (tj. 15 hod pro 8 hodinový pracovní režim a 22,5 hod pro 12 hodinový pracovní režim). Příspěvek také nenáleží zaměstnanci v případě jakékoli neomluvené absence.

Výše příspěvku se odvíjí od nepřetržité doby trvání pracovního poměru u společnosti Mondi Bags Štětí, a.s. a je vyobrazena v tabulce č. 14.

Tab. 14 Výše příspěvků na penzijní připojištění v MBS

<i>Doba zaměstnání</i>	<i>Výše příspěvku zaměstnavatele</i>
1 – 4 roky	1 % měsíčního vyměřovacího základu (MVZ)
5 – 9 let	2 % MVZ
10 a více let	3 % MVZ

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Pozn.: Dle kolektivní smlouvy společnosti je měsíčním vyměřovacím základem základ zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po odečtení částek, hrazených ze sociálních nákladů, přesčasů, pohotovosti, fondu vedoucího a fondu odměn. Za rozhodné období, ke kterému se stanovuje výše příspěvku, je stanoveno datum 1. ledna a 1. července příslušného kalendářního roku.

### **3.7.3. Poskytování výhod**

Veškeré zaměstnanecké výhody se poskytují na základě dohody mezi zaměstnancem a společností Mondi Bags Štětí, a. s.

U pracovních smluv, které byly uzavřeny v období od 1.1. do 30.6. příslušného roku je příspěvek poskytován od 1.7. příslušného roku .U pracovních smluv uzavřených v období od 1.7. do 31.12. je příspěvek poskytován od 1.1. následujícího roku. Následně se poskytují příspěvky tímto způsobem – vždy v příslušném pololetí od 1. července a 1. ledna.

### **3.7.4. Další formy motivace**

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. motivuje své zaměstnance i z druhého, negativního pohledu a to při způsobení škody společnosti způsobené zaměstnancem. K vyčíslení finančních postihů za škody slouží reklamační protokol.

Zaměstnanec je nejprve písemně upozorněn na výši vzniklé škody jako následek nedodržování, resp. porušování pracovní náplně a pracovní kázně. Výše finanční náhrady je vyměřena na základě stupnice postihů v závislosti na výši vzniklé škody na majetku

společnosti. Návrh na výši postihu zpracovává ředitel daného úseku s doložením vzniku a výše škody.

Přehled výše postihů při způsobené škodě v závislosti na výši způsobené škody ve společnosti ukazuje tabulka č. 15.

Tab. 15 Výše postihů v závislosti na výši způsobené škody

<i><b>Způsobená škoda v Kč do</b></i>	<i><b>Finanční postih pro zaměstnance</b></i>
10 000,-- Kč	400,-- Kč
20 000,-- Kč	800,-- Kč
30 000,-- Kč	1 200,-- Kč
40 000,-- Kč	1 600,-- Kč
50 000,-- Kč	2 000,-- Kč
60 000,-- Kč	2 400,-- Kč
70 000,-- Kč	2 800,-- Kč
80 000,-- Kč	3 200,-- Kč
90 000,-- Kč	3 600,-- Kč
100 000,-- Kč	4 000,-- Kč
Nad 100 000,-- Kč	Rozhodnutí vedení

*Zdroj: Interní informace společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

Formu finančního vyrovnání vyjednává ředitel příslušného úseku s podřízeným zaměstnancem. Zaměstnanec může uhradit škodu následujícími způsoby:

- jednorázovou úhradou v hotovosti do pokladny společnosti do určitého data
- jednorázovou srážkou z jeho mzdy (včetně prémie), dávek nemocenského pojištění
- ve splátkách po dohodnuté peněžní výši – v případě ukončení pracovního poměru z jakéhokoli důvodu a jakýmkoli způsobem se neuhrazený zbytek dluhu stává splatný v den ukončení pracovního poměru.

Mezi benefity ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. patří bez sporu také možnost zaměstnanců užívání služebního automobilu i pro soukromé účely, možnost užívání služebního notebooku a mobilního telefonu.

V současné době je v užívání mezi zaměstnanci obchodního oddělení 9 notebooků, 31 mobilních telefonů a 9 služebních automobilů.

### **3.7.5. Shrnutí současného stavu péče o zaměstnance ve společnosti**

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. si uvědomuje důležitost týmové práce a fakt, že bez svých zaměstnanců by nemohla fungovat. Svých zaměstnanců si tedy náležitě považuje a pečuje o ně a tím svým pracovníkům vyjadřuje svůj vděk.

Zaměstnanci společnosti mohou využít širokou škálu benefitů formou příspěvků, výpomoci, půjček a dalších výhod. Na druhou stranu stimuluje společnost své pracovníky také negativní cestou, aby eliminovala případné škody způsobené zbytečnou nepozorností a nedbalostí.

Kromě veškerých vyjmenovaných benefitů pořádá vedení společnosti každoročně různé akce – např. vánoční akce pro zaměstnance, kde je zaměstnancům představena prezentace společnosti obsahující výsledky firmy za uplynulý rok a dále následuje zábava a oslavy uplynulého roku.

Pro své zaměstnance také pořádá společnost Mondi Bags Štětí, a. s. jazykové kurzy – anglického jazyka. Tyto kurzy jsou určeny převážně střednímu managementu, ale v současné době se kurzu účastní i dva dělníci, kteří v létě absolvují 1 – 2 měsíce poznávací pobyt v sesterské společnosti v Itálii. Tyto poznávací zájezdy se konají také v Německu, Polsku, apod. Zaměstnanci, kteří se těchto pobytů účastní, podají poté vedení společnosti informace o chodu v dané sesterské společnosti, různé fotografie, apod.

Důležitá je ovšem také zpětná vazba ze strany zaměstnanců, proto byl zaměstnancům společnosti předložen dotazník, který je uveden v příloze A.

### **3.8. Shrnutí kapitoly č. 3 – Mondi Bags Štětí, a. s.**

Kapitola č. 3 krátce představila celou skupinu Mondigroup i podskupinu Mondi Bags Štětí, a. s., jíž se zabývá tato diplomová práce. Byla představena historie společnosti, dále vývoj obratu v současnosti, byly představeny výrobky společnosti, které jsou více zobrazeny v příloze D, která ukazuje některé ze svého sortimentu výrobků. .

Kapitola také krátce pohovořila o společensky odpovědném chování společnosti MBŠ a také o bezpečnosti ve společnosti. Dále analyzovala zaměstnance z hlediska věku, nemocnosti, fluktuace a vzdělání. Kapitola také představila personální marketing společnosti.

Další část kapitoly se podrobně zabývala současným přístupem k zaměstnancům, který se dělí na dvě hlavní složky, a to odměňování a zaměstnanecké výhody. Jak vidí tyto přístupy sami zaměstnanci, o tom hovoří kapitola č. 4.

#### **4. Dotazníkové šetření zaměstnanců Mondi Bags Štětí, a. s.**

Zaměstnancům společnosti Mondi Bags Štětí byl začátkem dubna 2010 předložen dotazník, který zkoumal celkový přístup vedení k zaměstnancům, komunikaci, vzájemné vztahy a celkové klima ve společnosti. Dále měli zaměstnanci možnost vyjádřit se k současnému systému benefitů a mohli podat vlastní kritiku a návrhy na zlepšení.

Dotazník byl do společnosti zaslán elektronickou poštou dne 7. dubna 2010. Vedení společnosti anonymní dotazníky rozdalo 70 zaměstnancům, aby dotazník v klidu vyplnili a do 13. dubna 2010 odevzdali do krabice v závodní jídelně.

##### **4.1. Dotazník pro zaměstnance MBŠ, a. s.**

První část dotazníku se zaměřovala na celkové prostředí ve firmě a na vzájemný vztah zaměstnanců a vedení. V dotazníku se objevily následující otázky:

- zda jsou zaměstnancům známy cíle a hodnoty společnosti (otázka č. 1),
- zda si zaměstnanci myslí, že jim práce pro MBŠ dává záruku dlouhodobého a perspektivního zaměstnání (otázka č. 2),
- zda dává zaměstnancům práce ve společnosti možnost seberealizace (otázka č. 3),
- zda bylo zaměstnancům společnosti nabídnuto ze strany vedení, že se mohou na vedení společnosti kdykoli obrátit s jejich nápadem nebo problémem (otázka č. 4),
- zda zaměstnanci hodnotí přístup vedení pozitivně (otázka č. 5),
- zda mají nadřazení zájem o názory svých zaměstnanců (otázka č. 6),
- zda jsou zaměstnanci za práci spravedlivě odměňováni (otázka č. 7),
- zda by zaměstnanci doporučili práci v MBŠ jako dobré místo pro zaměstnání (otázka č. 8),
- zda jsou zaměstnanci spokojeni se vztahy, komunikací a spoluprací se svými kolegy (otázka č. 9) a
- zda mají v zaměstnání pro MBŠ možnost uplatnit svou kvalifikaci a schopnosti (otázka č. 10).

Ve druhé části dotazníku měli zaměstnanci zhodnotit současný stav benefitů, které jim vedení společnosti nabízí. Tato část dotazníku obsahuje tabulku, kde u výčtu benefitů mohli zaměstnanci označit stupeň důležitosti benefitu. Jednalo se o tyto benefity:

- příspěvek na dopravu,
- příspěvek na úhradu jídel,
- příspěvek na rekreační a léčebné pobyty,
- příspěvek na dětskou rekreaci,
- výpomoc v rodině v případě úmrtí zaměstnance,
- půjčky,
- příspěvky v případě mimořádné finanční tísně a
- příspěvek na penzijní připojištění.

Dále měli zaměstnanci možnost zhodnotit:

- bezpečnost na pracovišti,
- informovanost zaměstnanců,
- klima ve firmě a
- závodní zdravotní péči.

Poslední, třetí část dotazníku se zaměřila na pohlaví respondenta, jeho nejvyšší dosažené vzdělání a na dobu, po kterou pracuje pro společnost.

V této části dotazníku měli zaměstnanci také možnost se vyjádřit, který benefit jim přináší největší užitek a který benefit by ještě uvítali.

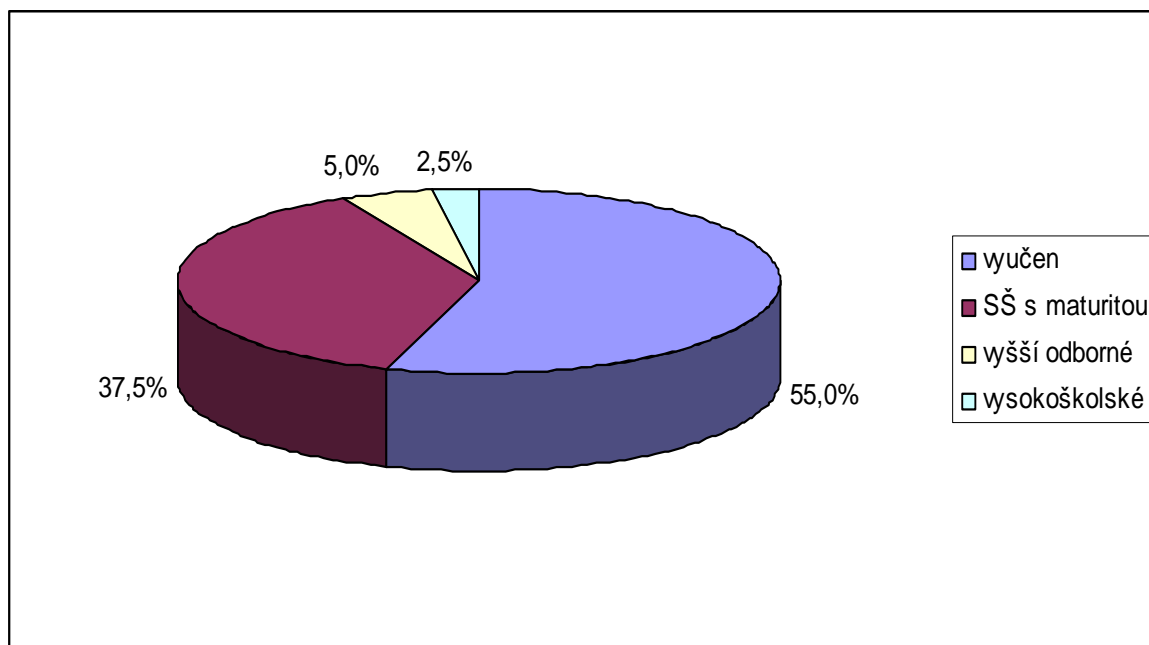
Jak již bylo řečeno, dotazník byl rozdán 70 zaměstnancům společnosti s cílem zjištění kladů a nedostatků současného stavu v péči vedení o své zaměstnance. Zpět se vrátilo 42 vyplněných dotazníků, což představuje 60 %. Hlavním cílem dotazníku je po jeho vyhodnocení objevit nedostatky v současném stavu přístupu k zaměstnancům, tyto nedostatky se pokusit na základě konzultace s vedením společnosti odstranit a navrhnout nové metody a postupy, které podle zaměstnanců ještě chybí a které by uvítali.

## 4.2. Analýza respondentů

Respondenti se dají rozdělit z hlediska pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání.

### 4.2.1. Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Z obrázku č. 21 je zřejmé, že se dotazníkového šetření zúčastnili převážně respondenti, kteří mají střední odborné vzdělání bez maturity. Velkou část respondentů tvoří také zaměstnanci, kteří mají střední odborné vzdělání s maturitou.



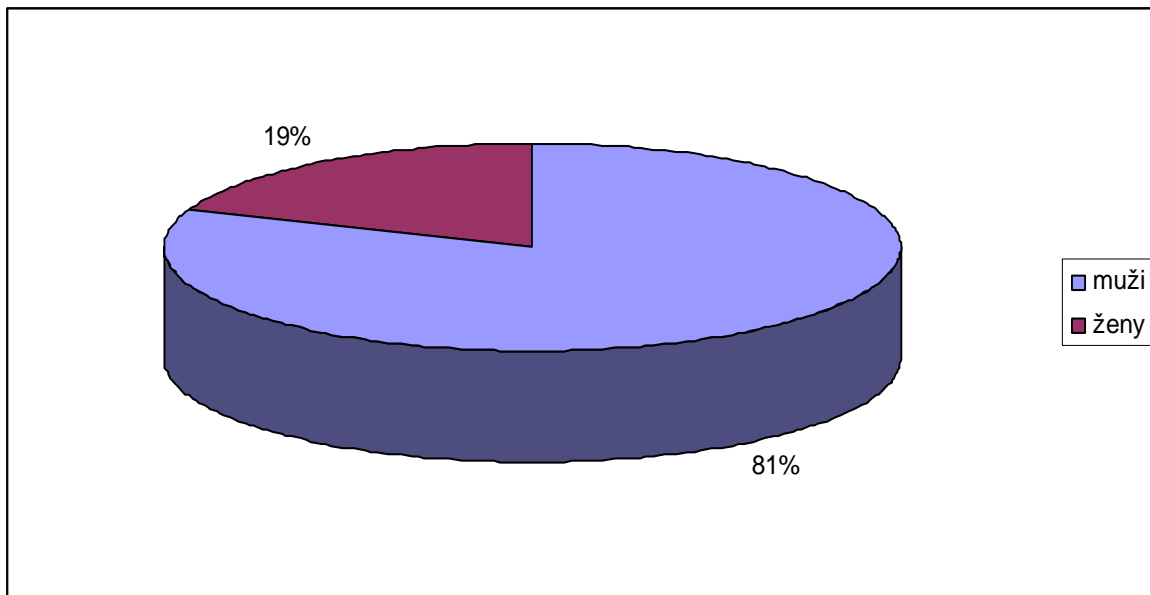
Obr. 22 Rozbor respondentů z hlediska jejich nejvyššího dosaženého vzdělání

*Zdroj: Vlastní, na základě dotazníkového šetření v MBŠ*



#### 4.2.2. Pohlaví respondentů

Z obrázku č. 22 je patrné, že se dotazníkového šetření zúčastnili v drtivé většině muži, kteří zaujímají 81 % grafu, ženy pouze 19 %.



Obr. 23 Rozbor respondentů z hlediska pohlaví

*Zdroj: Vlastní, na základě dotazníkového šetření v MBŠ*

Poznámka: Při vyhodnocování dotazníků byla také zjištěna zajímavost, že právě muži lépe využili prostor pro vyjádření se, co ještě ve společnosti postrádají, na co by si postěžovali, nebo co by chtěli vychválit a navrhnout. Podle zjištění se spíše muži nestyděli vyjádřit se. Podle psychologů je toto naprosto přirozené, že pokud má někdo strach se vyjádřit v anonymním dotazníku, jsou to právě ženy, které se bojí, že někdo bude zkoumat písmo, psací potřebu, již se dotazník vyplňoval, apod.

#### 4.3. Shrnutí kapitoly č. 4

Kapitola č. 4 podrobně představila dotazník, který byl zaměstnancům společnosti předložen, aby se mohli vyjádřit k současnému stavu péče o zaměstnance. Dále byla provedena analýza respondentů - z hlediska pohlaví a dosaženého vzdělání respondentů.

## **5. Vyhodnocení dotazníků**

Všechny dotazníky byly postupně vyhodnocovány. Při vyhodnocení dotazníků byly zpracovány jednotlivé otázky, jejichž odpovědím bylo přiřazeno číslo – určitá hodnota od 1 do 5. Tyto hodnoty se vyplnily do programu MS Excel, v němž se vypočítaly výsledky.

Na základě vyhodnocení dotazníků byly zpracovány návrhy a možná doporučení v další péči o zaměstnance ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

### **5.1. Zajímavé poznatky z dotazníkového šetření**

Na základě dotazníkového šetření byly zjištěny následující zajímavosti:

- nejlépe hodnocenou otázkou byla jednoznačně otázka týkající se vztahů, komunikací a spolupráce mezi kolegy respondentů,
- nejhůře hodnocenou otázkou byla otázka týkající se adekvátní finanční odměny respondentů za jejich práci,
- zaměstnanecké benefity hodnotili zaměstnanci vesměs kladně a pokud ne kladně, tak z toho důvodu, že se zaměstnanci netýkal (např., že nemá děti, nedojíždí do zaměstnání, nebo nechodí do jídelny na stravování),
- nejlépe hodnoceným benefitem byl pro respondenty jednoznačně příspěvek na penzijní připojištění,
- bezpečnost práce je podle respondentů na velmi dobré úrovni – při návštěvách společnosti MBŠ za účelem psaní této diplomové práce byla tato skutečnost velmi evidentní – na bezpečnost se ve společnosti klade značný důraz,
- závodní zdravotní péče je podle respondentů též na velmi dobré úrovni,
- většina respondentů si stěžuje na špatnou informovanost ze strany vedení,

- nejvyšší dosažené vzdělání respondentů je většinou výuční list nebo maturita , což ukazuje také obrázek č. 21,
- většina respondentů jsou muži, což může potvrdit obrázek č. 22 a
- průměrná doba, po kterou jsou respondenti zaměstnání ve společnosti je 10 – 15 let, což také hovoří o celkové spokojenosti zaměstnanců.

## 5.2. Analýza odpovědí dotazovaných zaměstnanců

Tabulka č. 16 ukazuje počty označených odpovědí u jednotlivých otázek v první části předloženého dotazníku.

Tab. 16 Počet označených odpovědí u jednotlivých otázek

	Určitě ano	spíše ano	částečně	spíše ne	určitě ne
Otázka č. 1	10	13	10	7	2
Otázka č. 2	3	8	19	6	6
Otázka č. 3	2	8	4	7	11
Otázka č. 4	15	8	8	4	6
Otázka č. 5	0	12	10	6	14
Otázka č. 6	5	8	11	6	12
Otázka č. 7	1	6	14	6	15
Otázka č. 8	4	5	10	10	13
Otázka č. 9	18	11	11	2	0
Otázka č.10	4	11	12	3	13

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 16 vyplývá, že drtivá většina zaměstnanců zná cíle, poslání a vize společnosti, což je velmi důležité. Každý zaměstnanec by měl vidět ve své práci smysl. Větší počet zaměstnanců také není příliš spokojen s finanční stránkou. Z tabulky je také jednoznačně evidentní, že mezilidské vztahy ve společnosti jsou velmi příznivé.

Tabulka č. 17 ukazuje počty označených odpovědí v druhé části dotazníků, která se týká v současnosti poskytovaných benefitů.

Tab. 17 Počet označených odpovědí u jednotlivých benefitů

	Velmi vítám	Vítám	Středně důležité	Méně důležité	Nedůležité
Benefit č. 1	24	6	3	0	4
Benefit č. 2	24	4	5	2	2
Benefit č. 3	20	10	3	0	3
Benefit č. 4	19	5	6	1	2
Benefit č. 5	18	11	3	1	2
Benefit č. 6	18	8	4	3	3
Benefit č. 7	18	11	6	1	0
Benefit č. 8	29	7	2	0	1

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 17 je jednoznačně vidět, že drtivou většinu benefitů zaměstnanci vítají. Pokud zaměstnanci označili odpověď, že to není důležité, apod., označili to z toho důvodu, že se jich daný benefit netýká.

Tabulka č. 18 hovoří o spokojenosti zaměstnanců s bezpečností práce, komunikací, celkovým klimatem ve společnosti a zdravotní péčí.

Tab. 18 Počet označených odpovědí souvisejících s prostředím ve společnosti

	Velmi dobré	Dobré	Střední	Špatné	Velmi špatné
Bezpečnost	13	19	7	0	2
Informovanost	3	13	9	8	6
Klima	1	14	13	10	12
Zdrav. péče	12	15	7	3	1

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 18 je evidentní, že i prostředí ve firmě si zaměstnanci vesměs chválí. Nejvíce jsou spokojeni právě se vztahy mezi ostatními kolegy.

### **5.3. Shrnutí kapitoly č. 5**

Kapitola č. 5 vysvětlila postup při zpracování vyplněných dotazníků a uvedla zajímavé poznatky z vyhodnocování dotazníků. Dále byla v této kapitole provedena podrobná analýza každé části dotazníku. U každé části byly zveřejněny počty označených možností. Zaměstnanci se mohli takto vyjádřit k uvedeným otázkám, mohli zhodnotit současné přístupy a benefity a také se mohli vyjádřit, co by ještě uvítali.

## **6. Navrhované změny**

Na základě dotazníkového šetření a po konzultaci s vedením společnosti jsou v Mondí Bags Štětí, a. s. navrženy následující opatření a změny:

- **Cafeteria systém**

Vzhledem k tomu, že velké množství negativních odpovědí v dotazníku bylo s poznámkou, že se daný benefit respondentů netýká, byl navržen ve společnosti cafeteria systém, který by umožnil zaměstnancům používat pouze jimi preferované benefity.

Výhodou takového způsobu benefitu bude ještě větší motivovanost zaměstnanců, společnost uspoří finanční prostředky a zaměstnanec si lépe uvědomí hodnotu benefitu. Benefity také budou efektivněji využívány.

Nevýhodou cafeteria systému bude jeho administrativní náročnost, bude potřeba seznámit zaměstnance s tímto programem a je možné, že se vedení zpočátku setká s neochotou zaměstnanců se zaváděním něčeho nového.

- **Stravenky**

Drtivá většina respondentů se vyjádřila, že by upřednostnila stravenky místo příspěvků na úhradu jídel v závodní jídelně.

Výhodou takového benefitu by byla jejich flexibilita, zaměstnanci by si mohli za stravenky koupit jakékoli jídlo i mimo závodní jídelnu, více by tento benefit uplatnili. Na druhou stranu má společnost díky závodnímu stravování záruku, že poskytnutým benefitem mají zaměstnanci zajištěné zdravé stravování a vedení společnosti tak přesně vidí, jak je benefit využit.

Nevýhodou je jednoznačně větší nákladnost pro společnost – pravděpodobně by bylo méně strážníků v jídelně, což by nebylo příliš efektivní. Společnost si tedy musí rozhodnout, zda upřednostní přání zaměstnanců, přestože hrozí menší využití závodní jídelny.

- **Odměňování za bezúrazovost**

Vzhledem k důležitosti bezpečnosti ve společnosti by bylo ideální odměňovat zaměstnance, že dodržují bezpečnostní předpisy a delší dobu zůstávají bez úrazu, což by motivovalo všechny k ještě větší bezpečnosti. Nemusí jít nutně o finanční odměnu, samozřejmě nejdůležitější a největší odměnou je právě zdraví, ale jistě by zaměstnance potěšila např. drobná publicita ve zpravodaji společnosti „Síto“, apod. Také by bylo dobré alespoň symbolicky odměňovat zaměstnance za „nemarodění“, čímž by nedocházelo k tomu, že zaměstnanci budou doma s každou „maličkostí“.

- **Komunikace vedení se zaměstnanci**

Bylo by dobré, aby vedení zlepšilo svou komunikaci se zaměstnanci. Zaměstnanci, kteří jsou dobře informovaní o tom, co dělají, dělají svou práci lépe, protože vidí ve svém konání smysl. V tomto případě se vyplatí investovat potřebný čas pro dokonalé proškolení o daných problémech a na místě je také prostor pro dotazy ze strany zaměstnanců.

- **Teambuilding**

Někteří respondenti se vyjádřili, že by rádi strávili se svými kolegy a se svými nadřízenými víkend, kde by se lépe poznali a naučili se ještě lepší spolupráci. Tato metoda teambuildingu je sice nákladnější, ale pokud se dobře provede pod vedením profesionálů, má velmi efektivní výsledky. Celkový tým zaměstnanců může jen stmelit a upevnit jejich týmového ducha.

Teambuildingem se zabývá v České republice společnost Adventura teambuilding, kterou může oslovit i společnost MBŠ. Na přípravě a realizaci jednotlivých kurzů společně pracují velmi zkušení trenéři a instruktoři, v jejichž řadách nechybí pedagogové ani

psychologové. Instruktoři jsou pravidelně školeni ohledně bezpečnosti, pravidelně absolvují kurzy první pomoci a veškerý používaný materiál je certifikovaný (např. horolezecký materiál). Náročnost programů volí instruktoři individuálně podle zúčastněné skupiny. V tabulce č. 19 jsou uvedeny ceny programů, které se odvíjejí od počtu účastníků a tedy od potřebného počtu lektorů.

Tab. 19 Ceník standardních programů společnosti Adventura

<i>Maximální počet účastníků</i>	<i>Potřebný počet lektorů</i>	<i>1 den</i>	<i>2 dny</i>	<i>3 dny</i>
15	3	48 000 Kč	66 000 Kč	84 000 Kč
20	4	52 000 Kč	74 000 Kč	96 000 Kč
30	5	58 000 Kč	86 000 Kč	114 000 Kč
40	6	64 000 Kč	98 000 Kč	132 000 Kč
50	7	70 000 Kč	110 000 Kč	150 000 Kč
60	8	76 000 Kč	122 000 Kč	168 000 Kč
70	9	82 000 Kč	134 000 Kč	186 000 Kč
80	10	88 000 Kč	146 000 Kč	204 000 Kč
90	11	93 000 Kč	156 000 Kč	219 000 Kč
100	12	98 000 Kč	166 000 Kč	234 000 Kč
110	13	103 000 Kč	176 000 Kč	249 000 Kč
120	14	108 000 Kč	186 000 Kč	264 000 Kč

Zdroj: <http://www.teambuilding.cz/cz/cenik-programu/standardni-programy/>

V ceně standardního programu je zahrnuto:

- vstupní analýza objednatele,
- příprava programu,
- realizace projektu,
- potřebný materiál,
- veškerá lektorská činnost a
- pojištění.



Příkladem těchto programů může být například natáčení videoklipů, taneční a hudební dílny, odlévání ozdob, divadlo, malba na tělo, sportovní hry, apod.

Díky nejrozličnějším programům se účastníkům podporuje rozvoj myšlení relaxačním způsobem, rozvíjí se tvořivost účastníků a dochází k sebepoznání jedince i rozvíjení vztahů ve skupině. Tento teambuilding může být velmi neobvyklým společným zážitkem.

Záleží na společnosti, kolik je ochotná investovat do teambuildingu, je pravda, že je to finančně náročnější záležitost, každopádně následné výsledky jsou velmi pozitivní a efektivní. Pro společnost Mondi Bags Štětí, a. s. by byl tento program jednoznačným přínosem, jelikož se několik respondentů vyjádřilo, že ve společnosti by se mohla vylepšit komunikace mezi vedením firmy a jejími zaměstnanci.

## **6.2. Shrnutí kapitoly č. 6**

Kapitola č. 6 navrhla na základě zpracovaných dotazníků různé změny a obohacení současného přístupu k zaměstnancům. Blíže pohovořila také o teambuildingu, u kterého také uvedla přibližný ekonomický rozpočet.

## **Závěr**

Diplomová práce se zaměřila na problematiku přístupů a péče o zaměstnance, která úzce souvisí se společenskou odpovědností firem. Byla provedena analýza uvědomění důležitosti společenské odpovědnosti firem a péče o zaměstnance vůbec v různých společnostech. V praktické části se diplomová práce zaměřila na společnost Mondi Bags Štětí, a. s., v níž bylo provedeno dotazníkové šetření a na základě vyjádření samotných zaměstnanců byly vyhodnoceny nejdůležitější otázky a následně navrženy některé změny a nápravná opatření.

Celkově se dá říci, že v současné době si značný počet firem uvědomuje důležitost společenské odpovědnosti firem, zvláště pak pozitivního motivování zaměstnanců, péče o ně. Avšak je v této oblasti ještě značná rezerva, která by se měla dohnat. Spousta firem považuje své zaměstnance za „stroje“, které naprogramují a očekávají maximální výsledky. Své zaměstnance nemotivují, nekomunikují s nimi a neváží si jich. Takoví zaměstnavatelé ovšem nemohou od svých zaměstnanců čekat vyšší pracovní nasazení a dobrou publicitu na veřejnosti.

Ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s. pracují vesměs spokojení zaměstnanci. Toto tvrzení potvrzuje i fakt, že většina zaměstnanců pracuje ve společnosti již mnoho let a ani do budoucna neuvažují o změně zaměstnání. Jistě bude na místě říci, že zaměstnanci pro společnost nejen pracují, ale také pro ni žijí a záleží jim na jejím postavení a jejích hospodářských výsledcích. Velmi si váží benefitů, které jim vedení společnosti poskytuje.

V Mondi Bags Štětí, a. s. vedení motivuje své zaměstnance jak hmotně – tedy fixní mzdou a dalšími jejími složkami plus dalšími benefity, tak nehmotně – o čemž svědčí fakt, že zaměstnanci mají svou práci rádi a mohou se radovat dosaženými pracovními úspěchy společně s vedením.

Společnost Mondi Bags Štětí, a. s. se může také pyšnit výbornou organizací různých činností. O tomto svědčí i perfektní spolupráce při psaní této diplomové práce, při které se podíleli sami zaměstnanci a velké množství vyplněných dotazníků se vrátilo zpět k jejich

vyhodnocení. Také vedení společnosti bylo velmi ochotné a přístupné potřebným informacím.

Závěrem lze označit společnost Mondi Bags Štětí, a. s. za velmi čisté a bezpečné pracoviště, které poskytuje svým zaměstnancům zázemí nadnárodní společnosti a své zaměstnance považuje za velmi cenný kapitál. Tato firma je ukázkovým příkladem péče o zaměstnance. Rozhodně je společnost MBŠ doporučena jako dobré místo pro dlouhodobé a perspektivní zaměstnání.

## Seznam použité literatury

Citované zdroje:

GRENSING-POPHAL, L. *Human Resource Essentials*. Alexandria, Washington: SHRM, 2002. ISBN 978-158644-022-0.

JANDA J., *Zaměstnanecké benefity a jejich trendy*. [online] [cit. 2010-03-15] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/zamestnanecke-benefity-a-jejich-trendy>>.

LEŠINGROVÁ R, *Ekonomické efekty společensky odpovědného chování v sociální oblasti firmy Baťa*. [online] [cit. 2009-12-06] Dostupný z WWW: <[www.csr-online.cz/netgenium/Download.aspx?...o2kH3d4f6g](http://www.csr-online.cz/netgenium/Download.aspx?...o2kH3d4f6g)>.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-368-3.

NOVOTNÁ, L. *Best Employers Česká republika 2009/2010*. [online] [cit. 2010-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://was2.hewitt.com/bestemployers/europe/czechrepublic/czech/pages/results2010.htm>>.

PIKE, J. *Pozor na teambuilding: nesmí nudit ani uštvať*. [online] [cit. 2010-04-15]. Dostupný z WWW: <[http://podnikani.idnes.cz/pozor-na-teambuilding-musi-splnovat-svuj-ucel-fqf-/firmy\\_rady.asp?c=A080909\\_134818\\_firmy\\_rady\\_hla](http://podnikani.idnes.cz/pozor-na-teambuilding-musi-splnovat-svuj-ucel-fqf-/firmy_rady.asp?c=A080909_134818_firmy_rady_hla)>.

POLÍVKOVÁ, S. *Personální marketing*. Diplomová práce, TU Liberec, 2009.

PRSKAVCOVÁ M., *Společenská odpovědnost firem*, přednášky TUL, 1. semestr KS, 2008/2009.

SOCHOR, V. *Firemní školka v marketingovém plánu*. [online] [cit. 2010-04-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.strategie.cz/scripts/detail.php?id=359590>>.

ŠPAČKOVÁ, S. *Zaměstnanecké výhody*. [online] [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.fincentrum.com/zamestnanecke-vyhody/co-jsou-to-zamestnanecke-vyhody.html>>.

VALIŠ, Z., *Péče o zaměstnance se podnikům vyplatí*. [online] [cit. 2009-12-29] Dostupný z WWW: <<http://www.radio.cz/cz/clanek/59099>>.

VYMĚTALOVÁ Z., TOMEK S. *Personální marketing*. [online] [cit. 2010-04-03] Dostupný z WWW: <<http://www.seminarky.cz/detaily-15571>>.

*Employee benefits trends*. [online] [cit. 2010-02-27] Dostupný z WWW: <[http://www.metlife.com/business/insights-and-tools/industry-knowledge/employee-benefits-trends-study?WT.mc\\_id=id000301#](http://www.metlife.com/business/insights-and-tools/industry-knowledge/employee-benefits-trends-study?WT.mc_id=id000301#)>.

*Motivace zaměstnanců – jak na to?* [online] [cit. 2009-12-06] Dostupný z WWW: <<http://www.mineralfit.cz/prace-a-kariera-clanek/motivace-zamestnancu-jak-na-to-55/>>.

*Program vedení týmu – Teambuilding*. [online] Adventura [cit. 2010-04-17] Dostupný z WWW: <<http://www.teambuilding.cz/cz/teambuilding/teambuilding/efektivni-prace-tymu/>>.

*Společenská odpovědnost firem*. [online] [cit. 2009-12-05] Dostupný z WWW: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Společenská\\_odpovědnost\\_firem](http://cs.wikipedia.org/wiki/Společenská_odpovědnost_firem)>.

Bibliografie:

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

RYCHTAŘÍKOVÁ, Y. *Kritikou a pochvalou k vyšší motivaci zaměstnanců*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2100-2.

VODÁK, J. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

## **Seznam příloh**

PŘÍLOHA A – Dotazník předložený zaměstnancům ve společnosti MBŠ

PŘÍLOHA B – Certifikát Normy ISO 9001:2008

PŘÍLOHA C – Certifikát Normy ISO 14001:2004

PŘÍLOHA D – Ukázky výrobků společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

PŘÍLOHA E – Osvědčení EKO-KOM, a. s.

PŘÍLOHA F – Bezpečnost ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.

## **Dotazník pro zaměstnance Mondi Bags Štětí, a. s.**

*Dobrý den,*

*dovoluji si předložit Vám dotazník zaměřený na průzkum zaměstnaneckých výhod ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.*

*Dotazník použiji pro vypracování své diplomové práce na téma „Péče o zaměstnance ve společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.“, zadané na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sděleny třetím osobám pouze jako souhrn dat ze všech dotazníků.*

*Dotazník obsahuje 10 otázek a u každé 5 možností odpovědi. Zaškrtněte, prosím, vždy jen jednu.*

*Velmi děkuji za Vaši spolupráci a za Váš čas.*

*Kateřina Škreková*

### **1. Jsou Vám známy cíle a hodnoty společnosti Mondi Bags Štětí?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

### **2. Myslíte si, že Vám práce pro Mondi Bags dává záruku dlouhodobého a perspektivního zaměstnání?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

### **3. Dává Vám práce ve společnosti možnost seberealizace?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

### **4. Bylo Vám ze strany vedení společnosti nabídnuto, že se na ně můžete kdykoli obrátit s Vaším nápadem nebo problémem?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne



**5. Hodnotíte pozitivně přístup vedení k zaměstnancům MBŠ?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**6. Mají Vaši nadřízení zájem o Vaše názory?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**7. Jste za Vaši práci spravedlivě odměňován/a?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**8. Doporučil/a byste svému známému Mondi Bags Štětí, a. s. jako dobré místo pro zaměstnání?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**9. Jste spokojen/a se vztahy, komunikací a spoluprací s Vašimi kolegy?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**10. Máte v zaměstnání možnost uplatnit svou kvalifikaci a schopnosti?**

- a) určitě ano      b) spíše ano      c) částečně      d) spíše ne      e) určitě ne

**V následující tabulce, prosím, uveďte, jak jste spokojeni se současnými zaměstnaneckými benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí:**

<b>Benefit</b>	<b>Velmi vítám</b>	<b>Vítám</b>	<b>Středně důležité</b>	<b>Méně důležité</b>	<b>Nedůležité</b>
Příspěvek na dopravu					
Příspěvek na úhradu jídel					
Rekreační a léčebné pobyty					
Příspěvek na dětskou rekreaci					
Výpomoc rodině v příp. úmrtí zaměstnance					
Půjčky					
Příspěvky v případě mimořádné finanční tísně					
Příspěvek na penzijní připojištění					
	<b>Velmi dobré</b>	<b>Dobré</b>	<b>Střední</b>	<b>Špatné</b>	<b>Velmi špatné</b>
Bezpečnost na pracovišti					
Informovanost zaměstnanců					
Klima ve firmě					
Závodní zdravotní péče					

**Na závěr, prosím, označte a vepište:**

**Pohlaví:**

a) muž      b) žena

**Nejvyšší dosažené vzdělání:**

a) vyučen/a    b) SŠ s maturitou      c) vyšší odborné    d) vysokoškolské

**Doba, po kterou pracujete pro Vaši společnost:**

- |                |                |
|----------------|----------------|
| a) do 5 let    | e) 20 – 25 let |
| b) 5 – 10 let  | f) 25 – 30 let |
| c) 10 – 15 let | g) 30 – 35 let |
| d) 15 – 20 let | h) nad 35 let  |

**Který benefit, poskytovaný MBŠ vítáte ze všech nejvíce?**

.....  
.....

**Který benefit byste ještě od zaměstnavatele uvítal/a?**

.....  
.....  
.....

*Ještě jednou děkuji za Váš čas a pomoc a přeji Vám krásný den. Kateřina Škreková*

*Ve Štětí dne .....*

PŘÍLOHA B – Certifikát Normy ISO 9001:2008

**BUREAU VERITAS**  
Certification



# Certifikát

udělený organizaci

**Mondi Bags Štětí a.s.**

Litoměřická 272, 411 08 Štětí  
Česká republika

Bureau Veritas Certification tímto osvědčuje, že systém managementu výše uvedené organizace byl posouzen a shledán ve shodě s požadavky následující systémové normy:

Norma

**ISO 9001:2008**

Oblast certifikace

**NÁVRH, VÝROBA A PRODEJ PAPIROVÝCH PYTLŮ, TAŠEK  
A POTIŠTĚNÉHO PAPIRU.**

Datum počátečního schválení: 9. PROSINCE 1997

Tento certifikát platí – za předpokladu následného uspokojivého udržování funkčnosti systému managementu  
do: 2. ČERVNA 2013

Pro ověření platnosti certifikátu volejte: +420 210 088 215

Změna výše uvedeného rozsahu certifikace může být provedena pouze na základě žádosti

  
Datum: 8. BŘEZNA 2010

Číslo certifikátu: 10000146



Bureau Veritas Certification  
(Holding) S.A. using the  
accreditation certificate number  
008

008

MANAGING OFFICE: Bureau Veritas Certification Czech Republic, s.r.o., Olbrachtova 1, 140 00 Praha 4, Czech Republic  
ISSUING OFFICE ADDRESS: Bureau Veritas Certification Czech Republic, s.r.o., Olbrachtova 1, 140 00 Praha 4, Czech Republic

PŘÍLOHA C – Certifikát Normy ISO 14001:2004

**BUREAU VERITAS**  
Certification



# Certifikát

udělený organizaci

**Mondi Bags Štětí a.s.**

Litoměřická 272, 411 08 Štětí  
Česká republika

Bureau Veritas Certification tímto osvědčuje, že systém managementu výše uvedené organizace byl posouzen a shledán ve shodě s požadavky následující systémové normy:

Norma

**ISO 14001:2004**

Oblast certifikace

**NÁVRH, VÝROBA A PRODEJ PAPIROVÝCH PYTLŮ, TAŠEK  
A POTIŠTĚNÉHO PAPIRU.**

Datum počátečního schválení: 12. ÚNORA 2001

Tento certifikát platí – za předpokladu následného uspokojivého udržování funkčnosti systému managementu  
do: 18. ÚNORA 2013

Pro ověření platnosti certifikátu volejte: +420 210 088 215

Změna výše uvedeného rozsahu certifikace může být provedena pouze na základě žádosti.

  
Datum: 8. BŘEZNA 2010

Číslo certifikátu: 10000147



Bureau Veritas Certification  
(Holding) S.A. using the  
accreditation certificate number  
608

008

MANAGING OFFICE: Bureau Veritas Certification Czech Republic, s.r.o., Olbrachtova 1, 140 02 Praha 4, Czech Republic  
ISSUING OFFICE ADDRESS: Bureau Veritas Certification Czech Republic, s.r.o., Olbrachtova 1, 140 02 Praha 4, Czech Republic

PŘÍLOHA D – Ukázky výrobků společnosti Mondi Bags Štětí, a. s.





PŘÍLOHA E – Osvědčení EKO-KOM, a. s.



AUTORIZOVANÁ OBALOVÁ SPOLEČNOST

Společnost EKO-KOM, a.s., IČ 25134701, se sídlem Na Pankráci 1685/17, Praha 4, 140 21, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl B., vložka 4763, která je autorizovanou obalovou společností podle zákona č. 477/2001 Sb., o obalech a o změně některých zákonů (zákon o obalech), na základě rozhodnutí Ministerstva životního prostředí čj. OODP/9246/1440/3/02 ze dne 28.3.2002, jehož platnost byla prodloužena rozhodnutím Ministerstva životního prostředí čj. OODP/5442/05 ze dne 29.3.2005 do 31.12.2012, tímto osvědčuje, že

**Mondi Bags Štětí a.s.**

se sídlem

**Litoměřická 272**

**411 08 Štětí**

**IČ: 25009303**

uzavřela smlouvu o sdruženém plnění se společností EKO-KOM, a.s., je zapojena do Systému sdruženého plnění EKO-KOM pod klientským číslem

**EK-F00020566**

a plnila tak své povinnosti zajistit zpětný odběr a využití odpadu z obalů způsobem podle § 13 odst. 1 písm. c) zákona o obalech za období 1., 2., 3. a 4. čtvrtletí roku 2009.

Toto osvědčení o plnění povinností podle zákona o obalech se vydává na základě čl. III odst. 1 písm. c) smlouvy o sdruženém plnění a slouží pro účely prokazování plnění povinností podle § 10 a § 12 zákona o obalech příslušným orgánům státní správy.

V Praze dne 24.3.2010

Ing. Zbyněk Kozel  
generální ředitel EKO-KOM, a.s.



## Bezpečnost práce

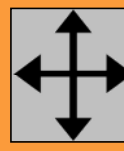
01

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



Mondi má Devět Pravidel bezpečnosti, kterými se řídí

**Je důležité porozumět obsahu  
každého z  
Devíti Pravidel Bezpečnosti  
a  
vědět, jak je každé pravidlo  
použitelné pro práci,  
kterou budete vykonávat.**





## Bezpečnost práce

SR02



Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



### Pravidlo 1 – Povolení k práci a následná kontrola

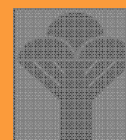
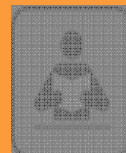
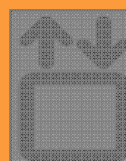
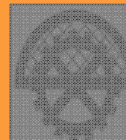
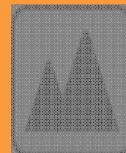
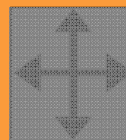
**Před začátkem práce je nutno zhodnotit její rizika.**

**Proveďte nezbytnou kontrolu k zajištění bezpečného provedení práce.**

**Mějte na zřeteli přítomnost ostatních osob na pracovišti, na které může mít Vaše činnost vliv.**

**Mějte na zřeteli ostatní aktivity na pracovišti, na které může mít Vaše činnost vliv.**

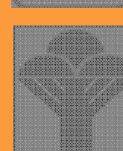
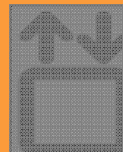
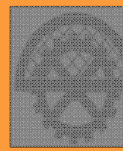
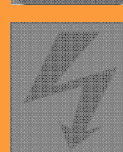
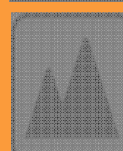
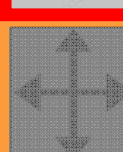
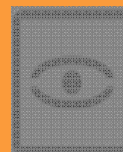
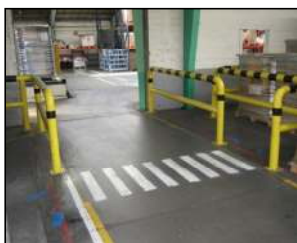
**Zastavte práci, pokud dojde k jakékoli změně situace.**



# Bezpečnost práce

SR03

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



## Pravidlo 2 – Bezpečnost dopravy

**Před použitím vozidla zkontrolujte jeho technický stav.**

**Vždy dodržujte pravidla silničního provozu.**

**Vždy používejte bezpečnostní pásy.**

**Chodci nesmí vstupovat do pracovního prostoru stroje – vozidla.**

**Každý náklad musí být zajištěn a splňovat předepsané požadavky.**

**Pro telefonování během řízení vždy používejte hands-free sadu.**

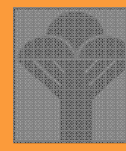
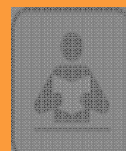
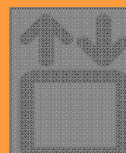
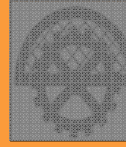
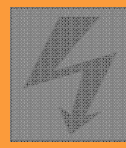
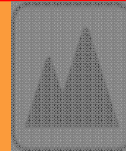
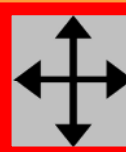
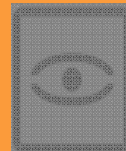
**Neřid'te pod vlivem alkoholu nebo drog.**

**Vozidlo můžete řídit pouze pokud jste proškoleni a máte platné oprávnění.**

## Bezpečnost práce

SR04

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



### Pravidlo 3 – Vymezené prostory

**Ujistěte se, že jste porozuměli požadavkům pro vstup a bezpečnou práci pro příslušný vymezený prostor.**

**Ujistěte se, že máte schválené a platné povolení.**

**Všechny zdroje energií, které mají vliv na práci, musí být odpojené a uzamčené.**

**Informujte všechny potřebné osoby o omezeních stanovených v povolení k práci.**

**Používejte předepsané OOPP.**

**Ujistěte se, že víte co dělat v případě nebezpečí.**

**Pro postup do vymezeného prostoru si vždy Vyžádejte povolení ke vstupu.**

# Bezpečnost práce

SR05

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



## Pravidlo 4 – Práce ve výškách

**Pro práce ve výškách nad 2m a když hrozí nebezpečí pádu, vždy používejte zařízení na ochranu proti pádu.**

**Bezpečnostní postroj musí být použit i když se pohybujete podél konstrukcí.**

**Předměty a nástroje musí být zajištěny proti pádu.**

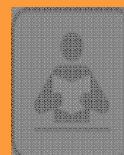
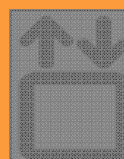
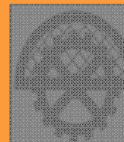
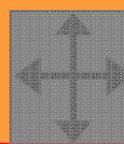
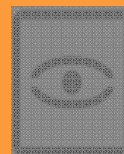
**Plošiny nebo lešení nesmí být používány, pokud nebyly zkontrolovány, potvrzeny a uvolněny.**

**Žebříky musí být řádně upevněny ke konstrukci a ukotveny k zemi.**

**Pro práci ve výškách musíte být odborně i zdravotně způsobilý.**

**Před použitím zkontrolujte všechno zařízení na ochranu proti pádu.**

**Nikdy nepoužívejte poškozené zařízení na ochranu proti pádu.**

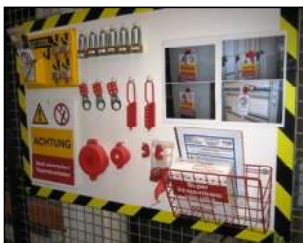




# Bezpečnost práce

SR06

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



## Pravidlo 5 – Odpojení a izolace

**Pro odpojování a izolování zařízení musíte být kvalifikovaný a oprávněný.**

**Po odpojení a izolaci proveďte kontrolu zařízení zda je skutečně odpojeno.**

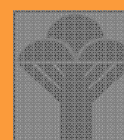
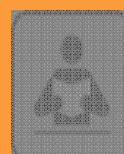
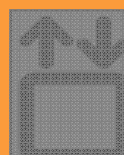
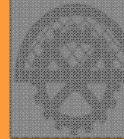
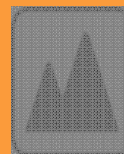
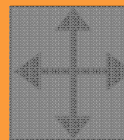
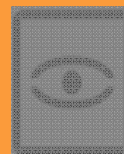
**Používejte pouze schválené testovací zařízení.**

**Všechna zbytková energie musí být uvolněna.**

**Pro každou práci používejte předepsané OOPP.**

**Po skončení práce vždy vraťte zábrany a čidla zpět na svá místa.**

**Nikdy nepracujte na zařízení, dokud se neujistíte, že bylo řádně odpojeno a zajištěno proti nežádoucímu zapnutí.**



# Bezpečnost práce

SR07

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



## Pravidlo 6 – Rotující a pohyblivé stroje

**Neprovádějte žádnou činnost v blízkosti nechráněných sbíhavých míst.**

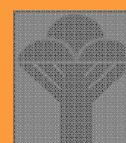
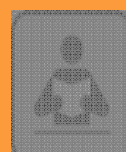
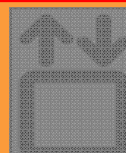
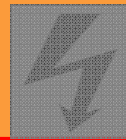
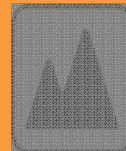
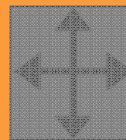
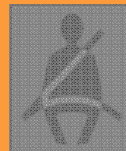
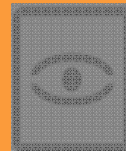
**Nikdy neprovádějte žádnou činnost, na kterou nejste řádně zaškoleni.**

**Pro každou práci používejte správné nářadí a předepsané OOPP.**

**Každé nechráněné sbíhavé místo okamžitě oznamte.**

**Před odstraněním zábran zařízení odpojte a izolujte.**

**Po skončení údržby vraťte zábrany na původní místo.**



# Bezpečnost práce

SR08

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



## Pravidlo 7 – Zvedání a manipulace s materiálem

**Před použitím zařízení zkontroluj všechny bezpečnostní prvky.**

**Zvedací zařízení můžete obsluhovat pouze s příslušným a platným oprávněním.**

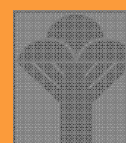
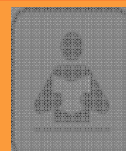
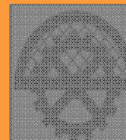
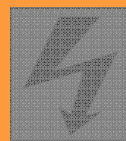
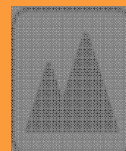
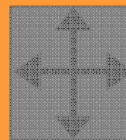
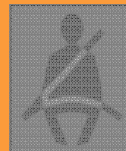
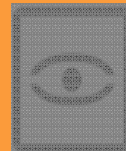
**Před zvednutím musí být břemeno řádně zavěšeno a zajištěno.**

**Nepřetěžuj zdvihací zařízení.**

**Zdvihací zařízení a přípravky udržujte v řádném stavu.**

**Nikdy nepřemisťujte břemeno nad osobami.**

**Vždy zajistěte jasnou komunikaci mezi osobami, které zvedají břemeno a nebo se pohybují v okolí.**



## Bezpečnost práce

SR09

Řídíme se Devíti Pravidly Bezpečnosti



### Pravidlo 9 – Nebezpečné látky

**Před manipulací se ujistěte, o jakou látku se jedná.**

**Před manipulací s látkou se vždy seznamte s možnými riziky a bezpečnostními opatřeními.**

**Pro každou látku vždy používejte předepsané OOPP.**

**Znejte umístění bezpečnostních sprch a očních spršek.**

**Bez proškolení a oprávnění nikdy nemanipulujte s chemikáliemi.**

**Každou nehodu okamžitě oznamte.**

